

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ÉTAT, SYNDICALISME ET TRAVAIL ATYPIQUE AU
QUÉBEC : UNE SOCIOLOGIE DES ABSENCES ET DES
ÉMERGENCES

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR

YANICK NOISEUX

NOVEMBRE 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Premièrement et principalement, je voudrais témoigner de toute ma gratitude envers Dorval Brunelle, mon directeur de thèse, qui a su trouver les mots justes pour m'encourager et me permettre de mener ce projet à terme. Ma dette est grande envers celui qui aura eu une influence déterminante sur mon cheminement intellectuel et qui a eu la patience de lire et commenter, sans jamais rechigner, les (trop ?) nombreux manuscrits que je lui ai remis en cours de route.

La conduite d'un travail doctoral 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, au cours des cinq dernières années, m'ont enseigné le métier de chercheur. Je pense ici tout particulièrement à Jean-Marc Fontan, Shirley Roy, Michèle Rioux et Christian Deblock. Ces remerciements valent aussi pour les nombreux collègues de l'Observatoire des Amériques, du Centre Études Internationales et Mondialisation (CEIM) et du Groupe interdisciplinaire de recherche sur les Amériques (GIRA). J'ajouterai ici un merci tout particulier à Marco, Anna, Patrice et aux autres membres du Collectif d'études sur les pratiques solidaires (CEPS) qui m'ont permis d'intégrer un lieu aussi convivial que riche d'apprentissages. Je désire aussi remercier Sébastien Arcand et Yves-Marie Abraham de m'avoir confié des charges de cours et, ainsi, me permettre de faire mes premiers pas dans l'enseignement.

Je voudrais également remercier tous ceux et celles qui ont participé à la correction et à la révision de certaines parties de la thèse, je pense notamment à Normand Pépin, Dominique Savoie, Thomas Chiasson-Lebel, Simon Carreau ainsi qu'à mon père, Michel.

Je me dois de remercier aussi le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC), qui m'a octroyé une bourse d'excellence pendant deux ans, ainsi que le département de sociologie de l'UQAM pour sa contribution financière lors de la dernière année.

Mes derniers coups de chapeau vont aux membres de ma famille, Michel, Jeanne, Alexandre et Jean-François, à mes amis et, surtout, à toi Guadalupe.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux et figures	xv
Liste des sigles	xxi
Résumé	xxv
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 : CADRE THÉORIQUE, HYPOTHÈSES DE TRAVAIL ET PRESENTATION DE LA DEMARCHE GENERALE	
Introduction	7
1.1 Mettre les « marchés périphériques du travail » au centre de l'analyse : les sources d'inspiration d'une telle démarche	8
1.2 Présentation du modèle de centrifugation du cœur vers les marchés périphériques du travail de Durand	16
1.3 Notre définition du travail atypique sur les marchés périphériques du travail	21
1.4 À propos de la sociologie des absences, des émergences et du travail de traduction	25
1.5 Les hypothèses de travail	36
1.6 Objectifs particuliers et éléments de méthodologie	37
1.6.1 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du deuxième chapitre	38
1.6.2 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du troisième chapitre	42
1.6.3 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du quatrième chapitre	45
1.6.4 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du cinquième chapitre	48
1.7 Pertinence de la thèse défendue	57

CHAPITRE 2 : LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS LA CENTRIFUGATION DE L'EMPLOI VERS LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL

Introduction	61
2.1 Du fordisme à l'après-fordisme : un saut qualitatif dans la régulation du travail	64
2.1.1 Encadrement du travail par l'encastrement du marché à la sortie de la Deuxième Guerre	65
2.1.2 Retour au laissez-faire, abandon de la poursuite du plein emploi et culte de la flexibilisation dans l'après-fordisme	70
2.2 L'État-employeur et la centrifugation vers les marchés périphériques du travail	77
2.2.1 La flexibilité numérique	77
<i>La réduction des effectifs dans la fonction publique</i>	77
<i>Privatisation, réduction des effectifs dans les sociétés d'État et PPP</i>	78
<i>La sous-traitance dans le secteur municipal</i>	79
2.2.2 La flexibilité par la multiplication des statuts	82
<i>Le travail atypique dans l'administration publique fédérale</i>	82
<i>Le travail atypique dans le secteur public</i>	83
<i>Le travail atypique dans le secteur parapublic</i>	85
<i>Le travail atypique dans le secteur municipal</i>	87
<i>Le travail atypique lié aux programmes d'insertion et d'employabilité</i>	89
<i>Le travail atypique en « régime dérogatoire »</i>	93
2.2.3 La flexibilité par la réduction des coûts de la main-d'œuvre	94
<i>Sous-rémunération et instabilité du travail atypique dans l'administration publique</i>	94
<i>L'exemple d'Andrew George</i>	97

2.3	L'État régulateur et le processus de centrifugation par la flexibilisation des marchés du travail	98
2.3.1	Le rôle actif de l'État-régulateur dans la flexibilisation des marchés du travail	99
	<i>La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail de 2002</i>	101
	<i>La Loi modifiant le Code du travail de 2001</i>	105
	<i>La Loi modifiant le Code du travail de décembre 2003</i>	112
	<i>La Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec</i>	116
	<i>Les projets de loi 7 et 8 de 2003 désyndiquant certains groupes particuliers de travailleurs</i>	119
2.3.2	Le rôle passif d'un État-régulateur qui répond qu'au compte-gouttes aux besoins de protection des travailleurs atypiques	126
	<i>Le Rapport Scowen (1986)</i>	132
	<i>Le Rapport Beaudry (1985)</i>	135
	<i>Le Rapport Tapin (1993)</i>	140
	<i>Le Rapport du Groupe de travail interministériel sur le travail autonome (1997)</i>	146
	<i>Le Rapport Desrochers (2000)</i>	151
	<i>Le Rapport Blondin et Lemieux (2001)</i>	155
	<i>Le Rapport Bernier (2003)</i>	158
	Conclusion	179

CHAPITRE 3 : LE TRAVAIL ATYPIQUE SUR LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL (1976-2004)

Introduction	187
3.1 Évolution du travail atypique sur les marchés périphériques du travail au Québec (1976-2004)	195
3.1.1 Le travail atypique conventionnel	196
Le travail à temps partiel	196
Le travail temporaire (1989-2003)	198
Le travail autonome	202
Le cumul d'emplois	204
Bilan d'ensemble	205
Éléments de conclusion	211
3.1.2 Les formes occultées du travail atypique : le travail invisible	215
Le travail au noir	215
Les « clandestins »	215
Les aides familiales	217
Les travailleurs migrants saisonniers	219
Les étudiants-étrangers	221
3.1.3 Éléments de conclusion sur la progression du travail atypique	222
3.2 Travail atypique et rehiérarchisation	224
3.2.1 La surreprésentation des femmes	224
<i>Le travail à temps partiel</i>	225
<i>Le travail temporaire</i>	228
<i>Le travail autonome</i>	229
<i>Le cumul d'emplois</i>	231
3.2.2 La surreprésentation des jeunes	232
<i>Le travail à temps partiel</i>	233
<i>Le travail temporaire</i>	235
<i>Le travail autonome</i>	236
<i>Le cumul d'emplois</i>	237
<i>La double discrimination des jeunes femmes</i>	237

3.3	Travail atypique et précarisation	239
3.3.1	La moindre rémunération	240
	<i>Le travail à temps partiel</i>	240
	<i>Le travail temporaire</i>	241
	<i>Le travail autonome</i>	243
	<i>Le cumul d'emplois</i>	248
	<i>Le travail invisible</i>	248
3.3.2	L'accès restreint aux avantages sociaux et aux régimes de protection sociale	252
	<i>Le travail à temps partiel</i>	253
	<i>Le travail temporaire</i>	256
	<i>Le travail autonome</i>	257
	<i>Le travail invisible</i>	261
	<i>Bilan d'ensemble</i>	264
3.3.3	Accès restreint à la représentation syndicale et à la négociation collective	268
	<i>Le travail à temps partiel</i>	268
	<i>Le travail temporaire</i>	270
	<i>Le travail autonome</i>	271
	<i>Le travail invisible</i>	272
	<i>Bilan</i>	272
	Conclusion	274

CHAPITRE 4 : PASSAGE À L'APRÈS-FORDISME ET RENOUVELLEMENT DE LA THÉORIE SYNDICALE

Introduction	281
4.1 Les théories anglo-saxonnes classiques de la fin XIX ^e et du début du XX ^e siècle	285
4.1.1 La conception moraliste du syndicalisme	287
4.1.2 Le syndicalisme comme réponse à des besoins psychologiques des travailleurs	290
4.1.3 Le syndicalisme comme une organisation d'affaires	294
4.1.4 Le welfarisme ou le syndicalisme comme agent de démocratie salariale	298
4.1.5 Le syndicalisme comme agent de la révolution	302
4.1.6 Éléments de conclusions sur les théories classiques du syndicalisme	306
4.2 Les théories du syndicalisme dans l'après-guerre (1945-1980)	307
4.2.1 La contre-perspective unitariste et le rejet du syndicalisme	309
<i>L'économie classique de Simons et Hayek et les syndicats comme des monopoles nuisibles</i>	309
<i>Le courant monétariste et les syndicats comme source d'inflation</i>	311
4.2.2 La perspective pluraliste de l'École des relations industrielles	313
<i>Les travaux de Dunlop et Flanders</i>	314
<i>Le renouvellement du courant dunlopien : l'approche stratégique</i>	317
4.2.3 La sociologie du travail et du syndicalisme en France	322
<i>Michel Crozier et la variété des modes d'appréhension du mouvement ouvrier</i>	323
<i>Le syndicalisme comme mouvement social chez Alain Touraine</i>	332
<i>L'approche des relations professionnelles de Jean-Daniel Reynaud</i>	341
<i>Contributions subséquentes de la sociologie du travail</i>	342
<i>Éléments de conclusions sur la sociologie (française) du travail</i>	351

4.2.4	L'apport de la sociologie du travail latinoaméricaine	352
	<i>Sociologie latinoaméricaine du travail et hétérogénéité de la classe travaillante</i>	354
	<i>Sociologie latinoaméricaine du travail et réflexion sur le syndicalisme</i>	361
	<i>Éléments de conclusion sur la sociologie latinoaméricaine du travail</i>	368
4.3	La théorisation du syndicalisme aujourd'hui	369
4.3.1	La nécessaire rupture de la théorie syndicale dans l'après-fordisme	370
4.3.2	Le défi du renouvellement des théories du syndicalisme	374
4.3.3	Les pistes du renouvellement du syndicalisme	389
	<i>Les pistes de renouvellement à l'externe</i>	391
	<i>Les pistes de renouvellement à l'interne</i>	399
	Conclusion	421

CHAPITRE 5 : LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS ET L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS SUR LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL

Introduction	431
5.1 Les revendications et orientations des grandes organisations syndicales québécoises	434
5.1.1 Prise de position des centrales syndicales eu égard au travail atypique	435
<i>La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)</i>	435
<i>La Confédération des syndicats nationaux (CSN)</i>	453
<i>La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	472
5.1.2 Bilan d'ensemble	479
5.2 Syndicats québécois et organisation des travailleurs atypiques	488
5.2.1 Le travail à temps partiel	490
<i>Note supplémentaire à propos de l'impact du syndicalisme sur la rémunération et l'accès aux avantages sociaux des travailleurs à temps partiel</i>	497
5.2.2 Les travailleurs temporaires	503
<i>Note supplémentaire à propos de l'impact du syndicalisme sur la rémunération et l'accès aux avantages sociaux des travailleurs temporaires</i>	509
5.2.3 Les travailleurs autonomes	510
5.2.4 Bilan des efforts syndicaux auprès des jeunes et des femmes	543

5.3	Monographies de luttes portant sur les enjeux liés au travail atypique et/ou à la sous-traitance	545
5.3.1	Les luttes des employés de bureau et des magasins de la SAQ	547
5.3.2	Le cas des travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Wal-Mart	570
5.3.3	Les luttes des chargés de cours dans les universités québécoises	590
5.3.4	Le cas étudiants-employés dans les universités québécoises	610
5.3.5	Les luttes des camionneurs indépendants (secteur transport général)	629
5.3.6	Le cas des migrants saisonniers dans les fermes maraichères du Québec	657
5.3.7	Le cas des luttes menées contre la sous-traitance dans le secteur des communications : le cas de Vidéotron	673
5.3.8	L'échec de l'Association des travailleurs du multimédia du Québec	688
	Conclusion	696
	CONCLUSION GÉNÉRALE	709
	ANNEXES	735
I	Précisions sur le secteur du camionnage	735
II:	Les organisations syndicales et l'organisation collective des travailleurs autonomes ou dits autonomes	739
III	La sous-traitance dans les conflits de travail au Québec	778
	BIBLIOGRAPHIE	799

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Chapitre 1

- 1.1 Le modèle d'Atkinson de la firme flexible et de la fragmentation des marchés du travail
- 1.2 Emploi atypique: définition large de Krahn

Chapitre 2

- 2.1 Masse salariale et services professionnels en fonction des dépenses totales dans le secteur municipal, 1991-2000
- 2.2 Répartition des emplois atypiques dans la fonction publique fédérale par catégorie d'emploi de 1981 à 1997
- 2.3 Évolution de l'emploi selon le statut dans le secteur parapublic québécois entre 1997 et 2003
- 2.4 Écart du salaire horaire entre réguliers et temporaires selon le secteur public ou privé en 2003
- 2.5 Traitement moyen de l'ensemble de l'effectif par statut d'emploi, de 1998-1999 à 2003-2004

Chapitre 3

- 3.1 Proportion d'emplois à temps partiel dans l'emploi total au Québec entre 1976 et 2004
- 3.2 Contribution des hommes et des femmes à la variation de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel au Québec pour certaines périodes entre 1976 et 2004
- 3.3 Indice de croissance des employés et des travailleurs autonomes au Québec entre 1976 et 2004

- 3.4 Emplois autonomes avec aide rémunérée et emplois autonomes sans aide rémunérée au Québec entre 1976 et 2004
- 3.5 Croissance des formes d'emplois chez les 15-64 ans au Québec et au Canada entre 1976 et 2003
- 3.6 Croissance de l'emploi atypique au Québec, en Ontario et au Canada entre 1976 et 1995
- 3.7 La création d'emplois au Québec de 1976 à 1995
- 3.8 Schéma de la répartition des travailleurs de 15-64 ans selon les formes d'emploi mutuellement exclusives au Québec en 2003
- 3.9 Schéma de la répartition des travailleurs de 15-64 ans selon les formes d'emploi mutuellement exclusives au Canada en 2002
- 3.10 Projection de l'emploi atypique au Québec jusqu'en l'an 2017
- 3.11 Estimations les plus récentes de l'économie au noir pour le Canada
- 3.12 Distribution, par province et par provenance, des travailleurs migrants saisonniers en 2002
- 3.13 Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec de 1976 à 1995 selon le sexe
- 3.14 Raisons du travail à temps partiel des femmes au Québec en 1975 et en 1995
- 3.15 Proportion des emplois non conventionnels ou temporaires au Canada entre 1989 et 2002 selon le genre
- 3.16 Emplois autonomes au Québec entre 1976 et 2004 selon le sexe
- 3.17 Travailleuses et travailleurs autonomes selon la présence de personnel rémunéré en 1981 et en 1996 au Québec
- 3.18 Évolution du cumul d'emplois au Canada entre 1976 et 1996 selon l'âge et le sexe
- 3.19 Progression de l'emploi à temps partiel selon le groupe d'âge au Québec en 1976, en 1987 et en 1999

- 3.20 Emploi à temps partiel involontaire au Québec en 1998 en période scolaire
- 3.21 Proportion de l'emploi temporaire par groupe d'âge au Québec en 1999 en période scolaire
- 3.22 Proportion et croissance des travailleurs autonomes (sans aide salariée) au Québec entre 1980 et 1998 selon le groupe d'âge
- 3.23 Proportion de l'emploi atypique selon le groupe d'âge et le sexe au Québec en 1999
- 3.24 Évolution du taux de chômage de 1976 à 1999 au Québec
- 3.25 Les revenus annuels moyens des employés à temps partiel et à temps plein en 1997 en période scolaire
- 3.26 Les revenus annuels moyens des employés permanents et temporaires en 1997 en période scolaire
- 3.27 Écart du salaire horaire selon le type d'emploi et le sexe en 1997 et 2003
- 3.28 Revenu annuel en 1993 des travailleurs autonomes et des salariés
- 3.29 Distribution du revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année selon la catégorie de travailleurs au Québec en 2002
- 3.30 Revenu moyen des travailleurs autonomes au Québec en 1994 selon l'âge et le sexe
- 3.31 Salaire horaire selon la situation du cumul d'emplois
- 3.32 Accès à des avantages sociaux des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel (Canada)
- 3.33 Écart de couverture/pourcentage des sans-emploi recevant des prestations entre 1994 et 2001 (Canada)
- 3.34 Utilisation du RÉER selon le revenu (Canada)
- 3.35 Nombre d'avantages sociaux selon la situation face à la permanence de l'emploi au Québec en 1995

- 3.36 Les prestations sociales en 1993 selon le statut (salarié/autonome) du travailleur au Québec
- 3.37 Probabilités relatives que les employés aient droit à un régime supplémentaire d'avantages sociaux de leur employeur selon la permanence de leur emploi (Canada)
- 3.38 Accès des chômeurs aux prestations d'assurance-chômage entre 1976 et 1996 (Canada)
- 3.39 Accès des chômeurs aux prestations d'assurance-chômage entre 1989 et 2001 (Canada)
- 3.40 Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon le régime de travail (temps plein/temps partiel) en 1998 (Québec)
- 3.41 Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon le régime de travail (temps plein/temps partiel) en 2005 (Québec)
- 3.42 Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon le régime de travail (permanent/ non-permanent) en 2005 (Québec)
- 3.43 Rémunération selon le statut syndical et la situation d'emploi en 2005 (Québec)

Chapitre 4

- 4.1 Regroupement des théories du syndicalisme
- 4.2 Cadre stratégique pour le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée dans des milieux syndiqués et non syndiqués
- 4.3 « The Union Zone »

Chapitre 5

- 5.1 Principales revendications de modifications au Code du travail et à la LNT concernant le travail atypique précaire
- 5.2 La syndicalisation des travailleurs à temps partiel au Québec (1998-2005)

- 5.3 La syndicalisation dans le sous-secteur du commerce au Québec (1998-2005)
- 5.4 La syndicalisation dans le sous-secteur de l'hébergement et du commerce (1998-2005)
- 5.5 Écart salarial selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)
- 5.6 Rémunération horaire selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)
- 5.7 Rémunération horaire des femmes selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)
- 5.8 La syndicalisation des travailleurs temporaires au Québec (1998-2005)
- 5.9 Initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits autonomes
- 5.10 La syndicalisation des jeunes et des femmes au Québec (1998-2005)

LISTE DES SIGLES

ABE	Au bas de l'échelle
ACI	Accord sur le Commerce Intérieur
ACQ	Association du camionnage du Québec
ACSESS	Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel
ADHQ	Association des diplômés en naturopathie du Québec
ADIM	Alliance des intervenants en milieu familial (CSQ)
AEMFQ	Association des éducatrices en milieu familial du Québec
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AIEST	Alliance des employés de scènes, de théâtre et des opérateurs de machines (FTQ)
AIMRA	Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (CSN)
AJIQ	Association des journalistes indépendants du Québec
ALE	Accord de libre-échange entre le Canada-Etats-Unis
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ANACT	Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail
ANCAI	Association nationale des camionneurs-artisans
APASQ	Association des professionnels des arts de la scène du Québec
APCCQ	Association professionnelle des chauffeurs et chauffeuses de camion du Québec

APVQ	Association des professionnel-le-s de la vidéo
AQTA	Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes
AQTIS	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
BIT	Bureau international du travail
CCMM	Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
CCTM	Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec (devenu CSQ)
CPE	Centre de la petite enfance
CPJ	Conseil Permanent de la Jeunesse
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CRAAAP	Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
CRT	Commission des relations de travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTQ	Commission des transports du Québec
CTAQ	Coalition des travailleuses et des travailleurs autonomes du Québec
ENAP	École nationale d'administration publique
ETC	Emploi en équivalent temps plein
ÉUA	États-Unis d'Amérique
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

FFQ	Fédération des femmes du Québec
FIIAQ	Fédération des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec
FIIQ	Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec
FNC	Fédération Nationale des Communications (CSN)
FNEEQ	Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (CSN)
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
GMQ	Gilde des musiciens et musiciennes du Québec
IRIR	Institut de recherche et d'information sur la rémunération
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LNT	Loi sur les normes minimales du travail
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MTQ	Ministère du Travail du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PAFR	Programme fédéral des aides familiaux résidents
PPP	Partenariats public-privé
RESSAQ	Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec
RI	Ressources intermédiaires
ROQ	Registre des ostéopathes du Québec
SAQ	Société des Alcools du Québec
SCCCUL	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval

SCCUQ	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (CSN)
SCCUQTR	Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SEMB-SAQ	Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ
SNTR	Syndicat National des Transports Routiers (CSN)
SPA	Société de la Place des arts
SPHQ	Syndicat des professionnels des homéopathes du Québec
SRAQ	Syndicat des Routiers autonomes du Québec (CSD)
SRC	Société Radio-Canada
TAQ	Travailleurs Autonomes Québec (TAQ)
UDA	Union des Artistes
UE	Union européenne
UIES	Union internationale des employés de services (FTQ)
UPS	United Parcel Service
UQÀM	Université du Québec à Montréal
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

RÉSUMÉ

Comment peut-on appréhender l'organisation des travailleurs dans le contexte d'un retour au laissez-faire où les pratiques des entreprises et la politique économique néolibérale 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 qui, construits autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène, ne seraient plus en phase avec l'organisation du travail propre au stade d'avancement actuel du capitalisme ? C'est à cette question que cherche à répondre la présente thèse à partir du cas québécois et en nous appuyant sur la démarche que propose Sousa Santos (2003) — sociologie des absences, sociologie des émergences, travail de traduction — dont l'originalité repose sur le déplacement des frontières usuelles de la sociologie du travail de manière à mettre en avant-plan les travailleurs atypiques. Outre le premier chapitre qui présente ce cadre théorique et les hypothèses de travail, la thèse est divisée en deux parties.

S'appuyant sur des sources statistiques portant sur l'évolution de l'emploi au Québec, analysant les lois du travail, revenant sur les nombreux rapports d'experts sur le travail atypique, la **sociologie des absences** constitue un exercice de contre-présentation mettant en relief les linéaments de la transformation du travail depuis trente ans. Elle a pour tâche d'amplifier le présent en rendant visible le travail atypique sur les marchés périphériques du travail. Dans le **chapitre 2**, l'attention portée au rôle de l'État eu égard à la prolifération du travail atypique permet de faire ressortir trois constats majeurs. *Premièrement*, la période étudiée est marquée par un virage vers une politique néolibérale qui se traduit par l'abandon de la part de l'État de sa volonté d'encadrer le travail et d'en confier la régulation au marché. *Deuxièmement*, l'État-employeur a joué un rôle actif dans l'essor de l'emploi atypique en ayant recours à la flexibilité numérique et à la flexibilité par la multiplication des statuts de travail. *Troisièmement*, l'État s'est replié sur un rôle de régulateur en rendant plus flexible le *Code du travail* et en montrant peu d'empressement à ajuster les régimes de protection sociale et les lois du travail afin de répondre aux besoins différenciés des travailleurs atypiques. Le **troisième chapitre** vérifie statistiquement l'hypothèse de Durand (2004) sur la dynamique de centrifugation de l'emploi dans l'après-fordisme en montrant que la part de l'emploi atypique dans l'emploi total au Québec passe de 16.7 % à 35.72 % au cours de la période étudiée. Il montre ensuite que flexibilisation et précarisation du travail sont deux facettes d'une même réalité et que la centrifugation de l'emploi induit une *rehiérarchisation* des rapports entre les travailleurs sur la base du sexe et de l'âge.

En deuxième partie, la **sociologie des émergences** s'intéresse au renouvellement du syndicalisme dans l'après-fordisme. Sa tâche consiste à procéder à un élargissement symbolique des savoirs et des pratiques de manière à contrer un certain fatalisme laissant croire « qu'il n'y a pas d'alternatives » et que, dans ce nouveau contexte, le syndicalisme devient obsolète. À cet égard, bien que la revue de littérature (**chapitre 4**) relève le peu d'attention accordée aux travailleurs atypiques dans les théories « classiques » du syndicalisme, elle permet de redécouvrir certains auteurs, notamment les sociologues latino-américains du travail, dont les propositions semblent porteuses de nouvelles pistes de recherches et de réflexions dans le contexte actuel. Bref, même s'il y a aujourd'hui consensus sur le fait que le compromis keynésien d'après-guerre sur lequel avait été édifié le syndicalisme est sérieusement ébranlé, nombreux sont les auteurs à identifier des pistes à suivre afin de faire converger les aspirations plurielles d'une classe travaillante éclatée. À cet égard, il ressort de notre revue de littérature que l'organisation des travailleurs atypiques doit devenir un leitmotiv de l'action syndicale, ce que confirme le second volet de notre sociologie des émergences (**chapitre 5**). En effet, bien que la réaction fut relativement lente, les grandes centrales syndicales québécoises ont progressivement pris acte de l'obligation d'agir face aux transformations en cours. Les progrès du taux de syndicalisation des jeunes et des femmes, les progrès dans le secteur tertiaire privé, les percées dans les agences de placement et au sein de collectif de travailleurs autonomes, témoignent de la capacité du mouvement syndical à se recentrer sur une mission d'organisation et cette reconversion a fait du travail atypique une cible prioritaire. Par ailleurs, nous montrerons que la sociologie des émergences, en prenant appui sur un matériel de recherche colligé dans de nombreuses monographies, est susceptible de faciliter le travail de traduction entre les pratiques, stratégies et revendications portées par les travailleurs atypiques, un filon que nous reprendrons et dont nous rendrons compte en conclusion.

Au final, nous croyons avoir validé notre hypothèse de départ selon laquelle, en permettant l'élaboration d'une réflexion sur le renouvellement de l'action syndicale « par le bas », c'est-à-dire à partir des pratiques portées par des travailleurs laissés pour compte par l'État, mais aussi par les organisations syndicales, la démarche que propose Sousa Santos permet de mieux comprendre les nouvelles dynamiques sur les marchés du travail et, partant, de résoudre des difficultés théoriques propres à la sociologie du travail et à la sociologie du syndicalisme dans un contexte où la société salariale est chose du passé.

MOTS-CLÉS : ÉTAT, MUTATION DU TRAVAIL, SYNDICALISME, TRAVAIL ATYPIQUE, SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, SOCIOLOGIE DU SYNDICALISME, TRAVAIL AUTONOME.

INTRODUCTION

Du fordisme à l'après-fordisme, il y a un saut qualitatif, un « changement de régime d'accumulation » pour reprendre le langage de l'école de la régulation¹. De la même façon, la flexibilisation du travail n'est pas une donnée conjoncturelle, mais un trait marquant du nouveau modèle d'organisation et de régulation du travail. Comme le souligne Durand, dans le stade actuel d'avancement du capitalisme, nous assistons à la fragmentation et la segmentation *des* marchés du travail :

Les marchés du travail ne sont pas donnés : bien au contraire, ils sont des construits sociaux et économiques qui se structurent lentement, se transforment selon les exigences des entreprises à tel ou tel moment, tout en dépendant largement du droit du travail, donc de l'État (sinon des rapports de force entre syndicats et patronat). [...] Les experts ont longtemps perçu le marché du travail comme hiérarchisé [...]. Puis, il a été question de marché primaire et secondaire (voire duaux), ou encore interne/externe à l'entreprise. Il s'avère que le marché du travail est bien plus éclaté, d'où le recours au pluriel *des* marchés. Enfin en parlant de fragmentation des marchés du travail, nous voulons signifier qu'il ne s'agit pas seulement d'un processus né d'une dimension contingente, mais d'un processus dans une large mesure organisé par des stratégies d'employeurs, voire d'États [...] (2004 :175)².

¹ Cette école définit les régimes d'accumulation comme un ensemble des régularités assurant une progression générale et relativement cohérente de l'accumulation du capital. Les radicaux américains de l'économie historique, tels que Bowles (1990) et Gordon parlent, quant à eux, de « structure sociale d'accumulation », expression que nous préférons (dans Beaud et Dostaler, *op. cit.* : 230). Sur la théorie de la régulation, voir notamment Boyer (1995 ; 2004).

² Pour l'économie néoclassique, là où puise la doctrine néolibérale, l'évolution *d'un* marché du travail, compétitif, fluide et total (et « calculable »), se ferait, comme pour toute autre « marchandise », au gré de l'offre et de la demande tel qu'entendu dans le modèle de Walras. « Le système d'équilibre de Walras domine, jusqu'à ce jour la pensée économique. La société y est perçue comme un mécanisme naturel, au même type que le système solaire ou un organisme biologique, dans lequel l'interaction d'agents libres assure la meilleure allocation des ressources et l'optimum économique » (Dostaler et Beaud, *op. cit.* 31). Pour les économistes néoclassiques qui forgeront la pensée néolibérale et les *Reagonomics*, « L'État doit se limiter à assurer un encadrement stable aux opérations de marché. Cela implique qu'un objectif tel que la réalisation à tout prix du plein emploi doit être mis en question, d'autant plus que les politiques à mettre en œuvre pour le réaliser peuvent accroître l'instabilité économique » (Dostaler et Beaud, *op. cit.* 178). Encore aujourd'hui, malgré toute la littérature portant sur le caractère dual, puis fragmenté, des marchés du travail, ce modèle « pur » sert de balise à la réflexion de nombreux économistes orthodoxes. Notre démarche s'inscrit en faux contre ces interprétations.

Pour nous, l'impact 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).

Prenant acte des transformations du travail intervenues dans le passage à l'après-fordisme, la principale question à l'origine de nos recherches est la suivante: comment peut-on appréhender l'organisation collective des travailleurs dans le contexte d'un retour au laissez-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 le (les) marché(s) 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 ?

Postulant que, pour comprendre le fonctionnement du marché du travail, il faut aussi comprendre les dynamiques du travail à la marge, notre façon d'articuler la réponse à cette question de recherche repose sur l'idée de déplacer les frontières de la sociologie du travail traditionnelle de manière à mettre en avant-plan les travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail. Cette approche nous permettra de suivre et questionner les transformations du travail dans l'après-fordisme et, par extension, la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts. En somme, la thèse que nous défendons est la suivante :

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 que propose Boaventura de Sousa Santos, permet 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.

Dans un contexte où la sociologie du travail tend à limiter l'objet d'analyse au marché du travail dit « classique », la tâche principale de notre sociologie des absences (chapitre deux et trois) repose sur la nécessité « d'amplifier le présent » en rendant visible le travail atypique sur les marchés périphériques du travail, évitant ainsi ce que Sousa Santos appelle le « gaspillage massif des expériences ». D'autre part, cet exercice de contre-présentation permettra de mettre en relief les linéaments de la transformation du travail au Québec dans le contexte du passage à l'après-fordisme. Plus spécifiquement, il s'agira, dans le chapitre deux, de montrer, d'une part, que la période que l'on associe à l'après-fordisme (1982-aujourd'hui) est marquée par un virage vers une politique économique néolibérale où la recherche de flexibilité sur les marchés du travail fait office de nouveau dogme et, d'autre part, que le retour au laissez-faire, à l'abandon par l'État de sa volonté d'encadrement du travail par l'encastrement du marché se traduit autant par la disposition de l'État à recourir à une main-d'œuvre reléguée aux marchés périphériques du travail que par son refus d'ajuster l'articulation politico-juridique du travail et les régimes de protections sociales aux besoins des travailleurs atypiques. Quant au troisième chapitre, en rendant visible l'ampleur du travail atypique sur les marchés périphériques, il permettra de valider, dans le contexte québécois, l'hypothèse de Durand sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans l'après-fordisme. Plus encore, il

permettra de constater, pour reprendre les mots de Desrochers (2000), que « flexibilité et précarisation sont deux facettes d'une même réalité », bref que la dynamique de précarisation par la flexibilité du travail, soutenue par l'État, concourt à la prolifération du travail atypique (et de la sous-traitance) sur les marchés périphériques du travail, que le mécanisme de centrifugation exacerbe la fragmentation et la segmentation des marchés du travail, qu'elle conduit à la démultiplication des statuts d'emploi, à la rehiérarchisation des rapports de travail sur la base du sexe et de l'âge et, surtout, à l'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se « remarchandiser ».

Alors que la sociologie des absences a comme tâche principale l'amplification du présent, la sociologie des émergences cherche à remplacer un futur « vide » par un futur de possibilités concrètes. Sa tâche consiste à procéder à un élargissement symbolique des savoirs et des pratiques afin d'être en mesure d'identifier les tendances du futur (le « pas encore ») sur lesquelles il est possible d'intervenir de façon à maximiser les probabilités d'espérance (et minimiser les frustrations) (Sousa Santos, 2003 : 28) ; l'idée centrale étant de « radicaliser les attentes basées sur des possibilités et capacités réelles, ici et maintenant » (Sousa Santos, 2003 : 30). Concrètement, il s'agira pour nous de présenter, d'une part, les pistes de réflexion rendant concevable le renouvellement de la théorie syndicale dans l'après-fordisme. Ainsi, nous chercherons à mettre en évidence, dans le quatrième chapitre, que les transformations du travail allant de pair avec le passage à l'après-fordisme posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui, afin d'être en mesure de défendre *aussi* les intérêts des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, doit actualiser la *théorie syndicale* largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique. En insistant sur les stratégies syndicales susceptibles de répondre aux besoins différenciés des travailleurs atypiques et identifiés par différents

chercheurs, cette première partie de notre sociologie des émergences cherchera à contrer un certain fatalisme laissant croire « qu'il n'y a pas d'alternatives », que dans l'après-fordisme, l'organisation collective des travailleurs en général et ceux sur les marchés périphériques du travail en particulier est inconcevable. De manière complémentaire, dans le cinquième et dernier chapitre, nous nous intéresserons à l'adaptation et à l'actualisation de la *pratique syndicale* au Québec dans le nouveau contexte. En dressant un bref portrait des principales prises de position et grandes orientations touchant le travail atypique adoptées par les grandes centrales québécoises depuis le tournant des années 1980 et en exposant les efforts d'organisation menés auprès des différentes catégories de travailleurs atypiques par les organisations syndicales au Québec, il s'agira de prendre la mesure de la capacité réelle des organisations syndicales à se renouveler à l'interne, voie que de nombreux penseurs du syndicalisme ont identifiée comme prioritaire en l'absence de collaboration des gouvernements. Plus encore, la présentation de monographies exploratoires documentant des luttes collectives menées par des travailleurs atypiques du Québec permettra de relever qu'il existe, *ici et maintenant*, des alternatives. Aussi, cela permettra de confronter le discours et la pratique des organisations syndicales québécoises eu égard au travail atypique.

Appliqué à notre démarche, le travail de traduction vise à alimenter, à partir des pratiques, stratégies et revendications portées par des travailleurs atypiques (et les organisations syndicales) sur les marchés périphériques du travail au Québec, 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. Bien que les monographies de luttes collectives portées par des travailleurs atypiques au Québec (intégrées au chapitre cinq) colligent un matériel de

recherche permettant une amorce de ce « travail de traduction » entre les pratiques portées par des travailleurs atypiques, il n'en demeure pas moins que le nombre limité de cas recensés fait en sorte que celui-ci reste fragmentaire. Il faut donc voir le travail de traduction, point d'arrivée des trois procédures sociologiques que propose De Sousa Santos, comme l'horizon de notre projet scientifique. Il dépasse largement l'ambition de cette thèse. Nous ne ferons donc qu'en esquisser une ébauche dans la conclusion de cette thèse de doctorat.

On ajoutera enfin que nous avons choisi d'ancrer notre recherche sur les travailleurs atypiques sur les marchés du travail au Québec : 1) parce qu'il appartient à un ensemble économique régional, l'ALENA dont le degré d'approfondissement, du moins en termes 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 ; 2) parce que dans le contexte nord-américain, celui-ci a la particularité d'avoir été, historiquement, un terreau fertile de la résistance ouvrière³. La place importante occupée par les emplois atypiques sur les marchés périphériques du travail au Québec (3) est un autre élément contribuant à justifier le choix de notre terrain de recherche. Cela dit, le choix de mettre en avant-scène les travailleurs atypiques sur les marchés du travail du Québec doit être perçu comme une porte d'entrée devant nous mener vers une réflexion plus large, qui dépasse le contexte québécois⁴.

³ Comparé aux autres régions nord-américaines, et surtout, par rapport à la situation aux ÉUA (12,9 %³), le taux de présence syndicale au Québec — près de 40 % — est relativement important.

⁴ À cet égard, il nous apparaît important de souligner que l'ambition initiale de la thèse était de faire une comparaison Québec-Mexique au sujet des stratégies des organisations syndicales dans ces deux pays afin de faire face aux transformations actuelles des marchés du travail. Nous avons ensuite réalisé que notre ambition à cet égard dépassait largement ce qui nous était possible de faire dans le cadre d'une thèse de doctorat. Cela dit, nous croyons encore qu'une telle comparaison serait extrêmement féconde pour la recherche sur le syndicalisme et comptons nous y mettre dans nos travaux futurs.

CHAPITRE 1

CADRE THÉORIQUE, HYPOTHÈSES DE TRAVAIL ET PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE GÉNÉRALE

Introduction

Le questionnement initial, l'objet de recherche, la logique d'ensemble et la thèse générale que nous défendons ayant brièvement été exposés en introduction, nous apporterons, dans ce premier chapitre, quelques précisions supplémentaires permettant de mieux comprendre le cadre théorique sur lequel repose notre démarche. Nous expliciterons d'abord (1.1) le choix que nous avons fait de mettre le travail atypique sur les marchés périphériques du travail au centre de notre démarche ainsi que les sources d'inspiration d'une telle démarche. Nous présenterons ensuite (1.2) le modèle de centrifugation de l'emploi du cœur vers les marchés périphériques du travail dans l'après-fordisme tel que modélisé par Durand (2004). Quelques éléments de définitions permettant de préciser ce que nous entendons par le « travail atypique sur les marchés périphériques du travail » seront également apportés (1.3). Dans la section 1.4, nous présenterons la démarche générale proposée par Boaventura de Sousa Santos — la sociologie des absences, la sociologie des émergences et le travail de traduction — sur laquelle nous nous sommes appuyé afin de cadrer notre démarche. Suivra ensuite la présentation de nos hypothèses de travail (1.5). Puis, la section 1.6, tout en permettant au lecteur de se faire une idée de la logique d'ensemble, présentera, un

à un, chacun des chapitres deux à cinq, leurs objectifs particuliers ainsi que la méthodologie utilisée. Enfin, la dernière section (1.7) mettra en relief la pertinence de notre projet scientifique.

1.1 Mettre les « marchés périphériques du travail » au centre de l'analyse : les sources d'inspiration d'une telle démarche

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 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 la « classe ouvrière » (Piven et Cloward, 1979 ; Moulier Boutang, 1998 ; Sousa Santos, 2001 ; Yates, 2004 ; Haiven, 2003 ; Durand, 2004 ; Fribourg, 2003 ; Hardt et Negri, 2004). Notre démarche s'inscrit dans cette perspective.

Notre façon d'aborder nos questions de recherche repose donc sur l'idée de déplacer les frontières de la sociologie du travail traditionnelle — du moins celle de langue française — de manière à mettre en avant-plan les travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail. Dans le contexte actuel de fragmentation des marchés du travail (Antunes, 1996 ; Beck, 2000 ; Sotelo Valencia, 1999, 2004 ; etc.) et de l'accélération d'un processus de centrifugation de la main-d'œuvre (Durand, 2004) vers les marchés périphériques du travail, nous nous intéresserons donc aux travailleurs atypiques dont les modalités du contrat de travail le 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. Autrement dit, nous centrerons notre attention sur les travailleurs qui sont bien souvent absents, sinon

à la marge, à la fois des politiques publiques sur le travail et de la sphère traditionnelle d'influence du syndicalisme.

Pour nous, dans l'après-fordisme, l'on se doit de partir des expériences et des trajectoires de travailleurs se situant dans les zones d'exclusion et de vulnérabilité sociales — ce que Castel appelle les situations d'exclusion, de ségrégation, de désaffiliation, etc., qui se situent à la périphérie de la zone d'inclusion que représentait le salariat classique dans la modernité —, afin de repenser les bases et les conditions de possibilités de l'organisation et de la mobilisation des travailleurs et travailleuses précarisées, fragilisées, paupérisées par le passage à une économie politique de libéralisation brutale des échanges ayant des effets délétères « sur la solidarité dans les milieux de travail, ainsi que sur la solidarité entre collectifs de travailleurs et de travailleuses » (Brunelle, Beaulieu, Minier, 2004 : 7).

Cette démarche s'inspire avant tout, outre des travaux de Sousa Santos que nous évoquerons un peu plus loin (cf. 1.4), des travaux de Yann Moulier Boutang et de Robert Castel qui portent leur attention au-delà de la société salariale — vers le travail exogène pour ce qui est du premier — afin de suivre et questionner les transformations du travail dans l'histoire du capitalisme et, par extension, la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts dans les différentes phases de son évolution¹.

Moulier Boutang développe la thèse selon laquelle l'évolution du marché du travail — et par conséquent l'organisation et de la mobilisation des travailleurs dans l'histoire du capitalisme — ne peut être examinée en vase clos, en se limitant

¹ Notre dette est grande envers les ouvrages de Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale* (1995) et Yann Moulier Boutang, *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé* (1998) qui ont largement contribué à l'émergence des questionnements et de la réflexion que nous comptons aborder dans le cadre de la thèse.

à la société salariale et aux syndicats représentant ceux que nous appellerons, « les travailleurs typiques », c'est-à-dire ceux qui sont insérés dans le salariat classique, à temps plein, avec un contrat de travail à durée indéterminée². Dans un contexte où l'on a constaté un important accroissement du travail atypique précaire en périphérie du salariat dit « classique » — ce que le rapport sur *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 — au Québec depuis 1976, nous postulons donc, que, pour comprendre le fonctionnement du marché du travail (et, par extension, l'organisation de la défense des intérêts des travailleurs), il faut aussi comprendre les dynamiques du travail à la marge³.

Le socle sur lequel s'articule notre démarche consistera donc à penser le *in* à partir de ce qui est rendu *out* : le marché du travail à partir des marchés périphériques du travail, 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. Contribuer à repenser « la zone

² Dans *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé* (1998), l'auteur insiste sur le fait que le contrôle de la fuite hors des circuits formels de l'emploi par les autorités est un élément central dans l'évolution des réglementations relatives au marché du travail, autant dans les pays « en développement » que dans les pays « développés ». Historiquement, les autorités publiques ont, le plus souvent, cherché à établir un cadre réglementaire nécessaire à l'expansion capitaliste sur leurs territoires, et ce faisant, elles ont modelé un (des) marché(s) du travail qui répond aux exigences et aux besoins de l'économie capitaliste, et ceci, non sans souvent succomber à ce que l'auteur appelle la tentation autoritaire permanente en ce qui concerne l'articulation du marché du travail.

³ Cela dit, dans le contexte de « l'Empire », dans la « société en réseaux », marqués par la multiplicité des interconnexions, par la prolifération des « zones d'ombres », par l'absence de frontières claires entre l'intérieur et l'extérieur, etc., il n'est plus possible de parler d'une stricte dichotomie in/out, d'inclusion/exclusion. Ainsi, pour que le « out » ne soit plus « out », il faudra d'abord le rendre visible, d'où la nécessité de procéder à la « sociologie des absences » qui vise précisément à rendre présentes les expériences et les pratiques des travailleurs et travailleuses atypiques. À ce sujet, voir notamment Kovacs, I. Printemps 2002. « Como hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta », *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestrial de empleo, trabajo y sociedad*, n° 45, Madrid. pp. 25-51). D'après les données que nous avons colligées à cet effet (présentées dans le chapitre deux et trois), on constate d'ailleurs qu'au Québec, c'est aujourd'hui plus du tiers de la population travaillante qui se retrouve dans cette situation.

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 l'objectif central de la démarche une fois que l'on aura vérifié nos hypothèses de travail eu égard à la progression du travail atypique sur les marchés périphériques du travail, à la précarisation du travail et à l'abandon par l'État du rôle qu'il pourrait jouer en ce qui a trait au redressement de la situation.

Ainsi, notre démarche participe d'une sociologie du travail qui s'intéresse au travail « réellement existant » dans chaque société (Castillo, 2000, 2006 ; Kovacs, 2002), 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 longtemps tendance à le faire par le passé (Piotet, 2003)⁴. À l'évidence, cette façon d'aborder l'étude de la dynamique des marchés du travail et, par extension, le syndicalisme, est aussi à l'opposé de la démarche suivie par l'économie néoclassique pour qui le marché « est un » et le syndicalisme inopportun.

En ce qui a trait à la question de l'avenir du syndicalisme dans le contexte actuel, notons d'emblée que nous prendrons à partie les économistes orthodoxes qui appellent à sa disparition, mais aussi d'autres théoriciens des sciences sociales, qui comme Rifkin (1995), Méda (2004) ou Touraine, mettent en doute la

⁴ Ce reproche ne peut toutefois pas être adressé à la sociologie latino-américaine du travail qui, dès ses origines, s'est intéressée au « travail absent/invisible ». Voir à cet effet les travaux de Abramo (1990, 1999) sur la généalogie de la sociologie du travail en Amérique latine. D'ailleurs, le corpus latino-américain produit par ces auteurs alimentera la réflexion que nous proposons dans le chapitre quatre. Voir aussi : De la Garza Toledo, E, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, 2000. Bruno Lautier, étudiant depuis de nombreuses années l'économie informelle dans le « tiers-monde » propose quant à lui « une sociologie de l'hétérogénéité du travail » (1998). Par ailleurs, la revue *Sociología del trabajo* publiait récemment (printemps 2002) un numéro complet sur « le travail invisible ». Notre démarche s'inscrit donc davantage dans le sillon de la sociologie du travail latino-américaine.

centralité du travail dans la vie contemporaine et, *a fortiori*, le rôle moteur que peut encore jouer aujourd'hui le syndicalisme dans le changement social. Comme plusieurs auteurs (Sousa Santos, 2001 ; Munera Ruiz, 1996, 2002 ; Dupuis, 2004 ; Yates, 2004 ; Lévesque et Murray, 2003, etc.) nous posons 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. Ainsi, comme Fribourg, nous souhaitons aller au-delà d'une certaine approche sociologique « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme explication suffisante des freins à la syndicalisation (...) et offrant une lecture mécaniste et fataliste de l'incompatibilité entre nouvelle forme d'emploi et pratique de l'action collective » (2003 : 1). Par ailleurs, ajoutons que nous ne partageons pas non plus l'optimisme de Hardt et Negri (2004) 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'emphase, dans la foulée des travaux de Haiven (2003) et Yates (2004), sur le syndicalisme de prospection plutôt que sur la négociation collective et le syndicalisme de concertation nous optons, comme Gagnon (1998, 2003) appelle à le faire, pour une démarche qui s'intéresse davantage au rajeunissement⁵, voire à la métamorphose du syndicalisme, plutôt que pour celle prônant sa « maturation » développée en particulier dans l'approche dunlopienne dominante:

⁵ « À partir d'une reconstruction théorique des fondements traditionnels de la pratique syndicale, nous [Gagnon] analysons les changements à l'œuvre dans les relations du travail et dans les processus de réorganisation du travail. Ceci nous amène à mettre en relief les contradictions et hiatus immanents aux pratiques syndicales « modernes » lorsqu'on les met en rapport avec les fondements traditionnels de la pratique syndicale. Notre préoccupation n'est certes pas de vouloir à tout prix sauvegarder les traditions, mais plutôt de conceptualiser les possibles dérives de l'action syndicale « moderne », dérives qui risquent de mettre en cause la capacité représentative des syndicats à l'échelle locale et, par extension, sociétale » (1998: 5).

Notre réflexion se démarque du discours dominant voulant que l'ère de la confrontation soit passée, que les syndicats doivent devenir « responsables ». Les discours dominants se réduisent généralement à un même dénominateur commun, à savoir dépouiller le syndicat de son rôle revendicatif et le cantonner à son rôle corégulateur. De telles propositions s'inscrivent dans un malentendu tenace et l'analyse manichéenne n'a pas davantage sa place aujourd'hui qu'elle ne l'avait auparavant. Les syndicats, à peine reconnus, ont corégulé et revendiqué. Ce sont ces deux versants de leur mission qui les constituaient. Et le rôle des responsables syndicaux était de gérer l'entente et la mésentente. Enlever un élément est une dénaturation qui met en cause la logique représentative des syndicats. Au Québec, les syndicats jouent depuis longtemps un rôle très instrumental. Le débat n'est pas là. Ce à quoi on veut maintenant les amener, c'est à se faire l'instrument de l'entreprise et non plus celui des syndiqués qui les incarnent et en assurent les ressources (Gagnon, 1998 : 27).

Les chercheurs en relations industrielles — discipline ou carrefour disciplinaire, rappelons-le, exclusif au Royaume-Uni et à l'Amérique du Nord (Kaufman, 1993) — ont souvent cherché à distinguer l'avenir du syndicalisme dans les mutations des relations du travail et dans les changements observés dans les pratiques patronales et syndicales. Ce en quoi ils ne différaient pas des autres chercheurs en sciences sociales, préoccupés de comprendre le présent et d'envisager le futur. Une analyse prédictive parmi d'autres est devenue une référence incontournable, celle de la « théorie de la convergence », selon laquelle l'industrialisation menée à son terme entraînerait inévitablement un type de relations du travail et, partant, un syndicalisme non conflictuel (Kerr et *coll.*, 1960). Certes, bien des reproches furent adressés aux auteurs, dont celui d'américanocentrisme. Toutefois, même si la prédiction ne s'avérait manifestement pas, elle a en quelque sorte laissé des traces, en ce sens qu'il est devenu courant, au sein de la communauté des chercheurs sur le syndicalisme, d'analyser ce dernier dans des termes évolutionnistes, et même dans des termes de « maturation » (Lester, 1958). Un syndicalisme peu reconnu et combatif se métamorphosant forcément, lorsque reconnu et en voie d'institutionnalisation, en syndicalisme de « corégulation » à vocation (co)gestionnaire (Gagnon, 1998b : 3).

En procédant ainsi, Gagnon s'oppose à l'approche développée par le courant dunlopien pour qui « les changements au niveau politique, sociologique, économique et technologique obligent les employeurs et les syndicats à gérer autrement les relations de travail » (Gagnon, 1998, citant Kochan, 1986, 1994) et qui suggère aux organisations syndicales de passer « de la confrontation à la concertation ». Gagnon s'oppose aussi à une certaine approche régulationniste

(souvent adoptée par les chercheurs québécois) qui aboutit aux mêmes conclusions : « Au Québec même, où plusieurs sociologues ont adopté le cadre d'analyse de l'école régulationniste française, plusieurs travaux de nature monographique identifient des mutations dans la relation patronale-syndicale qui amènent à envisager diverses avenues de sorties du fordisme. 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 : 5; citant Bélanger et *al.*, 1994 ; Grant et *al.*, 1997 ; Grant, 1996).

Plus encore, plutôt que de centrer nos préoccupations sur les dysfonctionnements actuels de la pratique syndicale, nous optons plutôt pour une démarche qui privilégie l'attention sur les ouvertures offertes par la nouvelle configuration du travail dans le capitalisme d'aujourd'hui à la manière de Haiven⁶ qui, analysant la cause du déclin du taux de syndicalisation partout dans les pays industrialisés, constate que « *new and growing forms of the deployment of labour have been resistant to collective representation of workers* » et cherche à explorer les « *new possibilities for collective representation inherent in the new forms of labour deployment* » (*op cit*, p.1). Ainsi, au lieu de concentrer notre attention uniquement sur l'État, et plus particulièrement sur les politiques publiques comme le fait Castel 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 dont l'activité s'exerce sur les marchés périphériques⁷. En procédant de cette manière, nous construisons une

⁶ Voir aussi les travaux de Terrail (1990) et Clot (1982), cités par Fribourg (2003).

⁷ Bien que nous n'orientons pas la recherche dans la même direction, le point commun avec la démarche de Castel constitue à chercher à aller au-delà de la sociologie du travail et à envisager le travail dans un sens large (en tant que vecteur important sinon capital d'intégration à « la vie en société »). Par ailleurs, nous ne cherchons pas à réduire l'importance du rôle de l'État, ni à

réflexion sur le renouvellement de l'action syndicale qui se ferait, comme le propose Sousa Santos, 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. Cette citation, reprise des travaux de Yates, exprime clairement les raisons de ce 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 government and employer 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 (2004 : 172).

Enfin, dans un contexte où la « *clase trabajadora se ha convertido mas heterogénea, fragmentada y compleja* » (Antunes, 1996)⁸, 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, d'où notre choix pour une démarche inspirée de Boaventura de Sousa Santos. Comme Hyman, nous estimons que cette façon de faire est la plus à même de fournir des clés pour une recomposition du syndicalisme.

Les syndicats véhiculent des représentations différentes selon les groupes de travailleurs à l'intérieur des secteurs et à l'intérieur des pays, et non seulement entre les secteurs et les pays (...) La tendance à avoir des régimes de relations industrielles propres à une entreprise renforce en outre ces particularismes. La réapparition de ces différences (...), surtout au moment où la viabilité future du

souscrire à son désengagement. Cela dit, comme Yates (2004), plutôt que de pointer notre réflexion vers les stratégies des employeurs ou des politiques publiques, nous estimons que le temps est venu de chercher la voie du renouvellement du syndicalisme « de l'intérieur », c'est-à-dire, en convoquant les pratiques, les stratégies et les revendications collectives instituées par les travailleurs atypiques.

⁸ Cité par Barrios Graziani, 2005, p. 3.

mouvement syndical pourrait dépendre de son unité, « est aujourd'hui la caractéristique la plus importante des politiques en matière de relations du travail » [Locke (1990, p. 372)]. Nous partageons cette conclusion et croyons qu'aujourd'hui les syndicats doivent trouver de nouvelles façons d'articuler la perception et le mode de représentation d'intérêts différents dans des milieux hétérogènes, au niveau local ainsi qu'au niveau de chaque entreprise. **Les façons différentes de relever ce défi**, à l'intérieur des pays et entre eux, constituent un thème essentiel de la recherche comparative. (1998 : 15, nous surlignons)

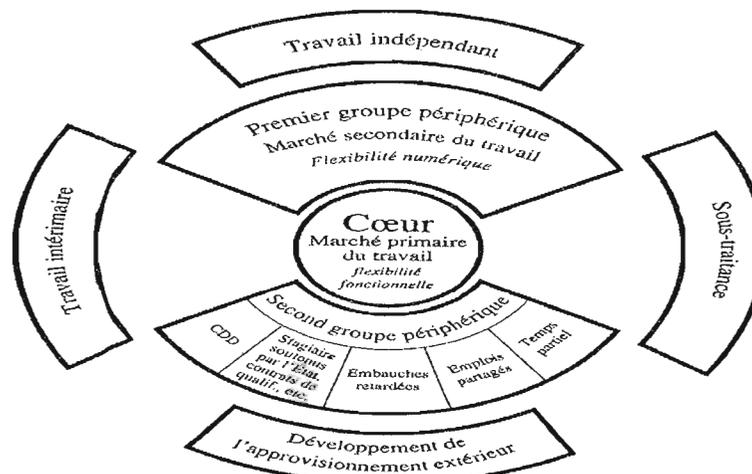
1.2 Présentation du modèle de centrifugation du cœur vers les marchés périphériques du travail de Durand

Inspirée des travaux de Atkinson (1984) portant sur la firme flexible et la fragmentation des marchés du travail, la figure de la page suivante (1.1) présente le modèle de centrifugation de l'emploi du cœur vers les marchés périphériques du travail que propose Durand :

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. (...) [L]e manque de perspectives de carrière [y] encourage le fort *turnover* [et] participent 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 » (Durand, 2004 : 185)⁹.

⁹ Pour Mercure « l'emploi traditionnel est désormais réservé à certains fragments de la main-d'œuvre qui constitue un noyau primaire de salariés. D'autre part, la progression des formes d'emplois atypiques dans un marché dit secondaire [assure] aux grandes entreprises une régulation flexible d'une partie de leurs travailleurs. Il s'ensuit un marché dual de l'emploi basé sur un salariat à deux vitesses, devenant la cause de nouvelles inégalités sociales (Osterman, 1984, cité

Figure 1.1
Le modèle d'Atkinson de la firme flexible et de la fragmentation
des marchés du travail



Tiré de : Durand, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible, Travailleur aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Éditions du Seuil, Paris, p. 185.

L'auteur présente ainsi son modèle de la centrifugation :

[..] les 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'ordre/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 services¹⁰. Plus encore, le modèle de centrifugation pénètre jusqu'au cœur des entreprises, là où les activités sont considérées comme stratégiques. [...] [P]our le moment [ce modèle] **domine** (2004 : 185-186, nous surlignons).

par Mercure, 2001 : 12) », Durand parle plutôt *des* marchés périphériques qui reproduisent ce modèle à plusieurs échelles.

¹⁰ Nous ajoutons qu'il pénètre même l'État, la mise en place des « partenariats public-privé » en est une belle démonstration. Par ailleurs, notons que Durand souligne lui aussi que « *ce modèle de la centrifugation doit être croisé avec les questions de 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* (p.182) »

Nous ajouterons au modèle de Durand, qu'aujourd'hui, non seulement la centrifugation touche l'entreprise privée, mais également, le travail dans le secteur public (cf. 2.2). Sa proposition théorique est double :

D'une part, conserver en l'affinant le modèle de 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 (2004 : 186, nous surlignons).

Le continuum cœur/périphérie des marchés du travail fragmentés soumis à la dynamique de centrifugation propre à la « nouvelle combinatoire productive » et présenté dans la figure 1.1 est décrit en ces termes par Durand :

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 : intérimaire ou CDD, travailleurs indépendants (qui ont choisi ce statut la plupart du temps sous la contrainte de leur donneur d'ordre-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 [...](2004 : 186, nos italiques).

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. Puisque notre démarche s'intéresse moins aux questions — pertinentes — de la mobilité et des trajectoires professionnelles des travailleurs dans l'après-fordisme, notre intérêt ne sera pas ici d'insister sur les différences entre le premier, le deuxième, voire le troisième palier des marchés périphériques du travail, mais plutôt — parce que celles-ci auront des conséquences sur l'action syndicale — sur les formes différenciées d'intégration dans l'emploi que l'on y retrouve et que l'on regroupera à l'enseigne du travail atypique.

Ce choix se justifie par le fait qu'au Québec, la recherche de flexibilité s'est surtout faite « à l'externe¹¹ » (Desrochers, 2000 : 19). Ainsi, la flexibilisation par les coûts de main-d'œuvre¹², la flexibilisation par le temps de travail¹³ et la

¹¹ « La flexibilité externe renvoie à la flexibilité numérique et à la capacité des entreprises de faire varier le facteur de production qu'est la main-d'œuvre. Par flexibilité interne, on entend la réorganisation des modes d'exécution du travail au sein de l'entreprise en ayant par exemple recours à l'allègement de la structure hiérarchique, à des descriptions de tâches plus souples, à la polyvalence du personnel ou à des équipes multifonctionnelles » (Desrochers, 2000 : 17).

¹² « La flexibilité des coûts de main-d'œuvre renvoie à l'ensemble coûts directement et indirectement liées à l'usage de la main-d'œuvre dans la production. La direction de l'entreprise cherchera à déboursier le minimum pour les salaires et les avantages sociaux. Pour y parvenir, elle tentera d'abord de réduire le personnel, puis elle aura recours au personnel à temps partiel qui est souvent moins bien rémunéré que le personnel à temps plein et à qui on offre moins d'avantages sociaux. Elle embauchera aussi des travailleurs et des travailleuses temporaires ayant moins d'expérience que le personnel permanent et commandant un salaire plus faible. Elle pourra obtenir l'introduction de doubles échelles salariales dans les conventions collectives ou simplement les introduire dans une politique de rémunération offrant aux personnes embauchées après une telle

flexibilisation par les statuts d'emploi¹⁴ ont eu tendance à prédominer, ce qui a eu pour conséquence l'essor de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail¹⁵. Comme le souligne Desrochers, « flexibilité et précarité sont deux facettes d'une même réalité » (2000 : 17) :

La flexibilité peut se définir comme le « principe opérateur en réponse à un discours économique qui fonde la reprise et la prospérité sur la nécessaire diminution des coûts de production¹⁶ », notamment les coûts de main-d'œuvre. Il est par ailleurs évident que le terme flexibilité s'oppose à celui de rigidité qui, dans le discours du milieu des affaires, désigne l'ensemble de l'encadrement législatif et réglementaire du marché du travail et de l'économie en général, y compris le régime de négociation collective. « Pour certains, la flexibilité est un mode de régulation fondé sur la seule loi de l'offre et de la demande et qui commande une intervention étatique réduite au minimum¹⁷ » (Desrochers, 2000 : 17)

La précarité est l'absence de une ou plusieurs des sécurités (...) permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales

date une rémunération globale moindre qu'au personnel plus ancien; c'est ce que l'on appelle communément les clauses orphelin » (Tremblay, 1994 : 625-629, cité par Desrochers, 2000 : 18).

¹³ Cette forme de flexibilité « consiste à moduler le temps de travail en fonction des besoins précis du processus de production ou en fonction des variations de la demande. Les moyens d'atteindre une telle flexibilité consistent bien entendu à embaucher du personnel à temps partiel et temporaire, mais aussi à recourir à l'aménagement du temps de travail, aux horaires flexibles et au travail sur appel ». (Tremblay, 1994 : 625-629, cité par Desrochers, 2000 : 18).

¹⁴ « Par la flexibilité des statuts d'emploi, l'entreprise cherche à se soustraire à ce qu'elle considère des rigidités liées au contrat de travail pour ce qui est de la durée et du lien d'emploi. Une entreprise qui pratique cette forme de flexibilité multipliera les recours à la sous-traitance au profit d'autres entreprises ou de travailleuses et de travailleurs autonomes, conclura des contrats de travail à durée déterminée ou embauchera du personnel par l'entremise d'une agence de louage de main-d'œuvre » (Tremblay, 1994 : 625-629, cité par Desrochers, 2000 : 18).

¹⁵ Diane Gabrielle Tremblay cite un autre type de flexibilité, la flexibilité technico-organisationnelle « qui renvoie à la polyvalence ou à la souplesse des équipements productifs ainsi qu'à la polyvalence du personnel, la constitution de groupe de travail autonome ». Toutefois, celle-ci « est peu utilisée au Québec, contrairement à ce que l'on observe dans certains pays européens tels que l'Allemagne, la Suède et l'Italie (Desrochers, 2000 : 19). Sur l'historique de la « flexibilisation » dans le régime néolibéral, voir aussi Daniel Mercure, « Nouvelles dynamiques d'entreprises et transformation des formes d'emploi : du fordisme à l'impartition flexible », 2001, pp. 8-18.

¹⁶ Lucie Lamarche, *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 9^e journée en droit social et droit du travail, Département des sciences juridiques, UQAM, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1994, p. VII, cité par Desrochers, p. 17..

¹⁷ Gilles Laflamme, « La flexibilité et les marchés du travail : vers un nouveau mode de régulation ? », dans Gilles Laflamme et al. *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis*, Institut international d'études sociales, Genève, 1989, p.27, , cité par Desrochers, p. 17..

et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible¹⁸. En ce qui a trait au travail et dans l'emploi, on s'entend généralement pour inclure dans le concept de précarité les éléments suivants : l'incertitude ou la discontinuité dans la durée du travail ou du lien d'emploi ; l'absence ou la faiblesse des protections normalement liées au travail salarié, que ce soit à cause des lacunes dans l'application des lois ou de la difficulté de la participation à des programmes collectifs de protection ; le faible niveau du revenu qui résulte d'un taux de salaire ou d'une rémunération faible ou d'une durée du travail écourtée (Desrochers, 2000 : 19).

1.3 Notre définition du travail atypique sur les marchés périphériques du travail

Pour Bernier, Vallée et Jobin (2003), qui préfèrent utiliser l'expression « travail en situation non traditionnelle », réduit à sa plus simple expression « le travail atypique se définit par l'absence de l'une ou l'autre des caractéristiques de l'emploi typique : 1) qui s'exerce à temps plein, selon des horaires réguliers ; 2) dans l'établissement de l'employeur ; 3) en vertu d'un contrat à durée indéterminée » (2003 : 31)¹⁹. Parce qu'elle inclut l'emploi à temps plein avec horaires irréguliers et compte tenu du choix que nous avons fait de mettre la dynamique de centrifugation de l'emploi au centre de nos préoccupations, cette définition nous est apparue un peu trop large pour être conciliable avec notre objet de recherche²⁰.

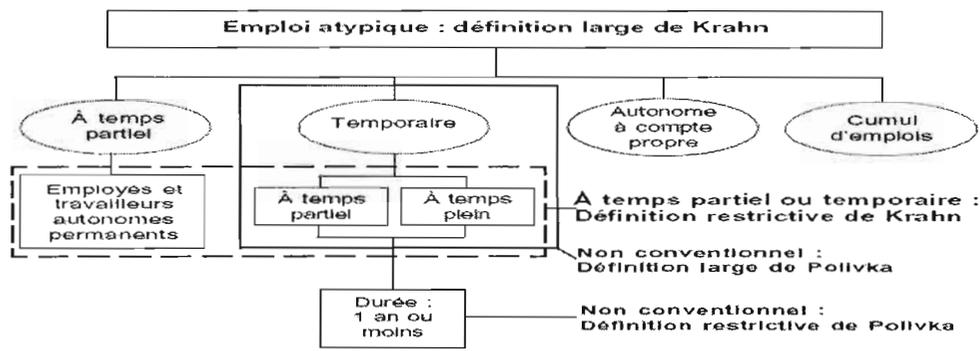
¹⁸ Conseil économique et social (France). « Grande pauvreté et précarité sociale et économique », recherche de Joseph Wręcinski, *Journal officiel de la République française*, n° 4074, Paris ; cité par Desrochers, 2000, p.19.

¹⁹ Les auteurs s'appuient sur la définition de Bourhis et Wils (2001 : 72).

²⁰ Notamment parce que, si l'on s'en tient aux distinctions de Durand, les travailleurs permanents à horaires irréguliers sont généralement intégrés au cœur de l'entreprise et participe davantage de la flexibilité fonctionnelle que de la flexibilité volumique.

Nous lui avons donc préféré la définition large du travail atypique de Krahn qui englobe quatre situations qui diffèrent de l'emploi rémunéré permanent, à temps plein et à longueur d'année : (1) l'emploi à temps partiel; (2) l'emploi temporaire, y compris pour une durée déterminée ou à contrat, saisonnier, occasionnel et l'emploi par l'intermédiaire d'une agence, ainsi que tous les autres emplois dont la date de cessation est déterminée; (3) le travail autonome à compte propre (travailleur autonome sans employé); et (4) le cumul d'emplois (deux emplois ou plus occupés en même temps) (Krahn, 1995 ; cité par Vosko, Zukewitch et Cranford, 2003 : 41). Le tableau suivant permet de comparer cette définition avec celle de « l'emploi non conventionnel » proposée par Polivka (1989) et que nous jugeons trop étroite puisque laissant en plan bon nombre de travailleurs précaires sur les marchés périphériques du travail, notamment les travailleurs autonomes à compte propre et ceux qui cumulent des emplois.

TABLEAU 1.2



Tiré de : Vosko, Leah, F., Nancy Zukewitch et Cynthia Cranford, Hiver 2003. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 4, p.41.

Parce que nous voulions couvrir le plus large éventail possible des formes hétérogènes d'emploi découlant de la dynamique de centrifugation vers les marchés périphériques du travail, nous avons fait le choix d'élargir davantage la définition du travail atypique de Krahn, en ajoutant aux formes conventionnelles

— temps partiel, temporaire, autonome, cumul d'emplois — du travail atypique, ses formes occultées que nous appelons le travail invisible, c'est-à-dire le travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides-familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les étudiants-étrangers et les travailleurs migrants saisonniers.

Nous considérerons donc ici que le travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le **travail à temps partiel**²¹, le **travail temporaire**²² (incluant le travail intérimaire lié aux agences de placement), le **travail autonome**²³, le **cumul d'emplois**²⁴, ainsi que ce que nous appelons le **travail invisible**. Notons par ailleurs que, puisqu'elle résulte aussi de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, nous nous intéresserons, tout au long de notre démarche, à la question de la sous-traitance²⁵.

²¹ Le critère utilisé par Statistique Canada dans son *Enquête sur la population active*, que nous utiliserons aussi, est le suivant : « L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi » (Statistique Canada, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007 p. 13).

²² Pour Statistique Canada, « Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires ». Par opposition, un emploi permanent est défini comme « Un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette ; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance » (Statistique Canada, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007, p. 17).

²³ Nous précisons un peu loin ce que nous entendons par travail autonome et la différence avec le travail autonome à compte propre tel que retenu par Krahn dans sa définition.

²⁴ « Personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément » (Statistique Canada, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007, p. 19).

²⁵ Un portrait véritablement complet du travail atypique peut s'étendre à d'autres catégories de travailleurs, notamment les bénévoles, dont les « aidants naturels », les stagiaires et le travail en milieu carcéral, etc. Mais comme ce travail n'est « pas considéré comme tel puisque la société capitaliste (...) ne reconnaît que le travail rémunéré » (Zinn, 2003 : 244), et que c'est sur les changements survenus au sein de celle-ci que porte cette thèse, nous nous limiterons ici aux formes rémunérées du travail atypique.

Précision sur le travail autonome

Contrairement à Krahn, nous avons fait le choix d'inclure l'ensemble des travailleurs autonomes (c'est-à-dire en incluant aussi les autonomes employeurs) dans notre définition du travail atypique sur les marchés périphériques du travail. Nous sommes conscient que les conditions de travail de ceux que l'on regroupe souvent, sans trop y réfléchir, comme étant des « travailleurs autonomes » sont extrêmement variables allant du très précaire au très confortable²⁶. Mais, ne voulant pas distinguer *a priori* entre les formes précaires et non précaires du travail atypique sur les marchés périphériques du travail et ainsi invalider notre démonstration de la thèse de Durand quant à la précarisation induite pas le processus de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, nous avons cru nécessaire d'intégrer à la réflexion l'ensemble des formes que peut prendre le travail autonome/indépendant. Cela dit, nous sommes parfaitement conscient que la définition du travail autonome de Blondin et Lemieux — selon laquelle les travailleurs autonomes sont « les travailleurs, constitués ou non en société, qui n'ont pas recours à une aide salariée, c'est-à-dire qui est son propre employeur et qui travaille seul » (2001 : 28) — se rapproche davantage de ce que l'on désigne souvent comme étant les faux indépendants ou faux autonomes et

²⁶ À ce propos, Martine d'Amours, dans sa thèse de doctorat portant sur le travail indépendant (expression qu'elle préfère à celle de travail autonome), illustre bien cette hétérogénéité des situations et distingue cinq catégories de travailleurs indépendants : 1) les non professionnels indépendants, en contrôle de leur travail, mais plutôt dépourvus de protection contre le risque ; 2) les petits producteurs dépendants, dont les clients contrôlent en bonne partie le travail sans que ces producteurs soient associés à un niveau de compétence particulier et donc à un profil spécifique de protection contre le risque, 3) les professionnels libéraux, en contrôle de leur travail, mais devant composer avec l'intervention d'organismes extérieurs dans la fixation des tarifs et des autres modalités contractuelles (de tout l'échantillon, ce sont les mieux nantis en termes de protection, mais ils en assument les frais) ; 4) les conseillers et consultants, qui se distinguent par le fait de contrôler plus qu'en moyenne les modalités contractuelles, ils assument privément le coût de l'accès à certaines formes de protection, mais dans une moindre mesure que les indépendants de la classe précédente ; 5) les professionnels en contrôle de leur travail bénéficiant d'ententes collectives de travail, amenant leurs donneurs d'ouvrages à participer aux frais des programmes de protection contre certains risques sociaux et professionnels (2003 : 305).

correspond mieux à la dynamique de précarisation induite par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail décrite par Durand. Pour ces raisons, tout au long de notre démarche nous prendrons soin de distinguer les travailleurs autonomes sans aide salariée et les autonomes employeurs (ce qui nous permettra d'ailleurs de constater qu'une partie de ces derniers, qui s'en tirent relativement bien, constitue une minorité d'exception, cf. 3.3).

Ce faisant, nous pensons à la fois respecter l'esprit de la définition de Krahn et l'objectif de notre démarche qui s'intéresse à l'ensemble du travail rémunéré sur les marchés périphériques (c'est d'ailleurs pourquoi nous accordons aussi une place de choix à la question de la sous-traitance). Notons enfin que les différentes catégories utilisées dans les enquêtes de Statistique Canada nous permettent de bien suivre l'évolution distincte du travail autonome « sans aide salarié » et du travail autonome « avec employés »²⁷.

²⁷ Statistique Canada n'utilise pas le terme autonome, mais celui de travailleur indépendant. Il s'agit des « propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué en société, ou encore les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société. Ce dernier groupe englobe également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple les gardiennes d'enfants et les livreurs de journaux). Les travailleurs indépendants se subdivisent en deux catégories : ceux avec aide rémunérée et ceux sans aide rémunérée. Les travailleurs familiaux non rémunérés sont aussi inclus parmi les travailleurs indépendants. Ils sont des personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement. Ils représentaient 1% de tous les travailleurs indépendants en 2006 » (Statistique Canada, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007, p. 20). Ce que nous appelons le « travail autonome sans aide salarié », regroupe donc une partie des deux premières catégories des « travailleurs indépendants » tels que défini par Statistique Canada, c'est-à-dire les travailleurs indépendants sans aide salarié constitué ou non en société.

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

S’inscrivant dans une perspective socioconstructiviste, la démarche que nous avons choisi d’adopter dans le cadre de notre thèse se veut un instrument heuristique ayant comme ambition d’éclairer le processus de la flexibilisation du travail et ses répercussions sur la pratique syndicale dans le contexte québécois, d’une part, en appréhendant autrement²⁸ l’action syndicale à partir de la marge et en cherchant à expliquer les liens unissant le passage à une politique économique néolibérale, la dynamique de flexibilisation du travail, la prolifération du travail atypique sur les marchés périphériques et les difficultés croissantes auxquelles est confronté aujourd’hui le syndicalisme tel qu’on le connaît ; 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.

Pour nous appuyer dans la réalisation de ce projet, les travaux de Boaventura De Sousa Santos autour de la « sociologie des absences, des émergences et du travail de traduction » nous sont apparus comme un outil incontournable pour cadrer notre démarche. La démarche générale proposée par ce sociologue portugais, dans un article intitulé *A critique of the lazy reason : against the waste of experience* (2003) 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, écho²⁹. Le

²⁸ Il s’agira de mobiliser la démarche comparative comme le font Dogan et Pelassy (1982), c’est-à-dire comme une hygiène mentale, qui projette heureusement hors de la gangue des idées reçues, oblige à reconsidérer la pertinence des catégories analytiques héritées, étire et élargit les capacités de compréhension en même temps que le champ visuel » (1982 : 10 ; cité par Vigour, 2005 : 102).

²⁹ Comme le souligne Kovacs (2002 : 26), la logique de ce discours se caractérise par l’inévitabilité et l’homogénéité des transformations en cours, vers un nouvel ordre, basé sur un modèle unique de société, d’entreprise, de travail et d’individu.

but ultime de sa démarche est de faciliter la construction de la contre-hégémonie, à travers le travail de traduction des savoirs et des pratiques ignorés (absentes) et en jetant ainsi les bases d'une raison cosmopolite capable de proposer une alternative à la raison indolente³⁰ véhiculée par le néolibéralisme.

Avant de procéder au travail de traduction, point d'arrivée des trois procédures sociologiques que l'auteur propose afin de construire la raison cosmopolite, il souligne la nécessité de procéder à la « sociologie des absences » et à « la sociologie des émergences ». Ces étapes préalables au travail de traduction sont rendues nécessaires, car « *the most fundamental characteristics of the western conception of rationality [la raison indolente] is that on the one hand, it contracts the present, and, on the other, expands the future* (Sousa Santos, 2003 : 3). La compression du présent, induite par une conception particulière de la totalité³¹, a pour conséquence de transformer le présent en un instant furtif, enclavé entre le passé et le futur. De la même façon, la conception linéaire du temps et de la planification de l'histoire a permis d'étendre le futur à l'infini (Sousa Santos, 2003 : 3). Et, plus éloigné est le futur, plus les attentes vis-à-vis les expériences actuelles paraissent comblées. Ainsi, en laissant croire qu'il n'y aurait pas d'autres solutions, la raison indolente conduit au fatalisme :

³⁰ L'auteur répertorie quatre différentes manières dont se déploie la « raison indolente » : 1) La raison impotente : “a reason that does not exert itself because it thinks it can do nothing against necessity conceived of as external to itself”; 2) La raison arrogante : “a kind of reason that feel no need to exert itself because it imagines itself as unconditionally free and therefore free from the need to prove its own freedom”; 3) La raison métonymique : “a kind of reason that claims to be the only form of rationality and therefore does not exert itself to discover other kinds of rationality or, if it does, it only does so to turn them into raw material; 4) La raison proleptique : “a kind of reason that does not exert itself in thinking the future because it believes it knows all about the future and conceived it as linear, automatic, and infinite overcoming of the present” (Sousa Santos, 2004 : 5).

³¹ Pour l'auteur, les conséquences de l'obsession de la totalité sont les suivantes. La raison métonymique se proclame unique, complète, universelle, même si, dans les faits, il ne s'agit qu'une des multiples conceptions de la rationalité ; la raison métonymique ne peut accepter que la compréhension du monde soit beaucoup plus vaste que la compréhension occidentale du monde.

In the preface of his *Theodicy* [1710, (1985)], Leibniz mentions the perplexity that the sophism of the ancients called « indolent » or « lazy reason » had always caused : if the future is necessary and what must happen happens, regardless of what we do, it is preferable to do nothing, to care for nothing, and merely to enjoy the pleasure of the instant. This form of reason is called lazy because it gives up thinking in the face of necessity and fatalism [...] (Sousa Santos, 2003 : 4³²)

La sociologie des absences constitue une critique de la raison métonymique et est une condition nécessaire afin de « récupérer les expériences perdues ». Ce qui est en jeu c'est l'expansion du monde à travers l'expansion du présent. Pour procéder à l'expansion du présent, la sociologie des absences que propose Sousa Santos est une démarche qui repose sur deux procédures permettant de questionner les fondations de la raison métonymique. La première procédure consiste à contribuer à la prolifération de totalités, « l'idée ici n'est pas d'amplifier la totalité proposée par la raison métonymique, mais plutôt de la faire coexister parmi d'autres totalités » (Sousa Santos, 2003 : 13). La seconde procédure consiste, quant à elle, à rendre visible le fait que toute totalité est hétérogène et que ses parties ont également une existence autonome, à l'extérieur de la totalité³³. La sociologie des absences cherche donc à répondre à la raison métonymique à travers un exercice de contre-présentation (*counterfactuals*).

C'est à cet exercice que nous nous livrerons dans le deuxième et troisième chapitres en présentant, à l'aide du modèle Durand (2004) adapté de Atkinson (1984), un état des lieux — et de l'évolution historique — du travail sur les marchés périphériques du travail au Québec. En le rendant visible et en faisant ressortir toute son importance, nous nous opposerons à la raison métonymique

³² Pour sa part, la *rationalité cosmopolite* que propose Sousa Santos cherche à adopter une trajectoire inverse à celle de la raison indolente, c'est-à-dire d'amplifier le présent, le rendant moins « furtif », et de comprimer le futur, seule façon d'éviter le « gaspillage massif des expériences ».

³³ De plus, comme le note Sousa Santos : « their being part of a certain totality is always precarious whether because the parts, besides being parts, always hold, at least in latency, the status of totality, or because parts migrates from one totality to another » (p.13).

qui, dans le champ qui nous préoccupe, tend à limiter l'objet d'analyse au marché du travail dit « classique ». En traçant un portrait du travail atypique sur les marchés périphériques du travail, nous accorderons une place prépondérante aux expériences de ces travailleurs, évitant ainsi ce que Sousa Santos appelle le « gaspillage massif de leurs expériences »³⁴. Précisons enfin ici qu'il serait erroné de croire que l'essor du travail atypique au Québec n'est que peu documenté. Après tout, même si les analyses se limitant au marché du travail dans le salariat classique demeurent majoritaires, nombreux sont les travaux qui mettent le travail atypique au cœur de leur réflexion. Cela dit, ces travaux se limitent souvent à tel ou tel aspect du phénomène (l'essor du 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 et l'essor du travail atypique et la précarisation que ce phénomène sous-tend (et qui se manifeste autant par une chute de la rémunération que par une diminution de l'accès aux régimes de protection sociale et à la syndicalisation)³⁵. Bref, à l'heure de la surinformation qui tend à privilégier des réflexions compartimentées qui font souvent l'impasse sur les dynamiques qui unissent les phénomènes les uns aux autres, notre sociologie des absences cherchera à réinscrire l'essor du travail atypique dans sa dynamique globale.

Alors que la critique de la raison métonymique — la sociologie des absences — a comme tâche principale l'amplification du présent, la sociologie des

³⁴ Nous reviendrons plus longuement sur le contenu et les objectifs de chacun des chapitres dans la section 1.6.

³⁵ Tout en montrant, parallèlement, que cette dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi sur les marchés périphériques du travail touche largement les jeunes et les femmes.

émergences constitue une critique de la raison proleptique³⁶ et cherche à remplacer le futur « vide » inhérent à une conception linéaire du temps par un futur de possibilités concrètes et plurielles, à la fois utopie et réalité et construit ici et maintenant, dans le présent, par les activités de préservation³⁷. De façon complémentaire, la sociologie des émergences cherche à « élargir » le présent en ajoutant à la réalité existante les possibilités et les atteintes futures qu'elle contient. Elle s'intéresse à la recherche sur les alternatives situées dans le champ des possibilités concrètes. Sa tâche consiste à procéder à un élargissement symbolique des savoirs, des pratiques et des agents afin d'être en mesure d'identifier les tendances du futur (le « pas encore ») sur lesquelles il est possible d'intervenir de façon à maximiser les probabilités d'espérance (et minimiser les frustrations) (Sousa Santos, 2003 : 28). Ce processus d'amplification symbolique a un double objectif : mieux connaître les conditions rendant l'espérance possible et définir les principes d'action permettant de remplir ces conditions (Sousa Santos, 2003 : 28). Enfin, notons que, pour l'auteur, « l'idée centrale de la sociologie des émergences est de radicaliser les attentes basées sur des possibilités et capacités réelles, ici et maintenant » (Sousa Santos, 2003 : 30).

C'est dans cette perspective que notre sociologie des émergences nous amènera à présenter, d'une part, les pistes de réflexion rendant concevable le renouvellement de théorie syndicale dans l'après-fordisme (chapitre quatre), puis,

³⁶ "Proleptic reason is the face of the lazy reason when the future is conceived of from the vantage point of the monoculture of linear time. The monoculture of linear time expanded the future enormously at the same time that it contracts the present [...]. Because the meaning and the direction of history reside in progress and progress is unbounded, the future is infinite. Because it is projected according to an irreversible direction, however, the future is, as Benjamin clearly saw, an empty and homogenous time. The future is as abundant as empty, a future that only exist, as Maramao says, to become past (1995 : 126). A future thus conceived need not be the object of thought, in this consisting the laziness of the proleptic reason" (Sousa Santos : 24-25). L'une des conséquences de la domination de la raison proleptique est d'occulter le champ des « possibles ».

³⁷ En ce sens, procéder à la compression du futur, signifie, le rendre rare et donc sujet à la préservation (*care*). À cet effet, notons que Sousa Santos cherche à remplacer « l'axiologie du progrès » par une « axiologie de la préservation ».

d'autre part, certaines expériences déjà portées, ici et maintenant, par des travailleurs atypiques et des organisations syndicales soucieuses de répondre à leurs besoins différenciés en termes d'organisation collective (chapitre cinq). Cette approche s'inscrit dans un effort d'amplification symbolique 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 celle des travailleurs sur les marchés périphériques du travail, sont pratiquement impossibles.

Quant au travail de traduction, ultime procédure sociologique proposée par Sousa Santos — que nous ne ferons qu'amorcer et qui constitue l'horizon de notre projet scientifique —, il s'agit, en quelque sorte, d'« un outil méthodologique de l'explication compréhensive sociologique, une arme susceptible d'ouvrir le champ des possibles et de déboucher sur des actions politiques visant à modifier, à réformer, à réorienter les structures sociales » que sont les organisations syndicales (Chauviré et Fontaine, 2003 : 25). Cette conception de la science se rapproche de la perspective bourdieusienne pour qui celle-ci « n'a que faire de l'alternative entre la démesure totalisatrice d'un rationalisme dogmatique et la démission esthète d'un irrationalisme nihiliste; elle [la science] se satisfait des vérités partielles et provisoires qu'elle peut conquérir contre la vision commune et contre la *doxa* intellectuelle et qui sont en mesure de procurer les seuls moyens rationnels d'utiliser pleinement les marges de manœuvre laissées à la liberté, c'est-à-dire l'action politique³⁸ ». Contrairement aux approches comparatives

³⁸ *La misère du monde*, 1993, p. 1454. D'ailleurs, lorsque Sousa Santos inscrit sa démarche comme une critique de la raison indolente, il partage la position de Bourdieu qui inscrit son projet scientifique « contre les oppositions (subjectif/objectif, individu/société, etc.) jugées stériles, de la *raison scolastique*, contre les dénonciations teintées d'obscurantisme d'une prétendue hégémonie totalitaire de la raison scientifique, et contre les occultations et dissimulations des ressorts de la domination par ceux-là mêmes que favorisent cette domination et son ignorance » (Chauviré et Fontaine, *Op cit.*, p. 25). En ce sens, sans aller jusqu'à adopter une perspective de recherche

dominantes, le travail de traduction n'envisage donc pas la comparaison comme un substitut à l'expérimentation dans le but de prouver ou récuser une hypothèse³⁹. L'approche comparative y est plutôt mobilisée, afin de participer à un effort de construction théorique qui se ferait « par le bas »⁴⁰ :

Translation is the procedure that allows for mutual intelligibility among the experience of the world, both the available and the possible ones, as revealed by the sociology of absences and the sociology of emergences. This procedure does not ascribe the status of exclusive totality or homogenous part to any set of experiences. [...]The work of translation must take up knowledges and cultures, on the one hand, and their practices and agents, on the other. Furthermore, it must identify what unites and separates them. The point in common represent the possibility of a bottom-up aggregation or combination, the only possible alternative to a top-down aggregation imposed by a grand theory or a privileged social actor (Sousa Santos : 44)

Notons par ailleurs que pour nous, « la comparaison est regard autant que raisonnement » (Dogan et Pelassy, 1980)⁴¹. Ainsi, dans le sillon des travaux de

militante, notre démarche constitue certainement de la recherche « engagée »; notre inconfort vis-à-vis d'une évolution du marché du travail marquée par l'effritement des conditions de travail et la précarisation des travailleurs « au bas de l'échelle», ici et ailleurs, constituant le moteur de notre motivation à poursuivre ce type de recherche.

³⁹ La démarche de Sousa Santos se distingue de la tradition positiviste en sciences sociales qui envisage la comparaison comme une réplique de la méthode expérimentale utilisée dans les sciences naturelles.

⁴⁰ Comme le note Vigour, qui cite Glasier et Strauss (1967) : « la méthode comparative constitue non seulement un critère pour juger de la pertinence d'une théorie, c'est aussi un moyen privilégié pour produire une théorie ». Notons d'autre part que le travail de traduction constitue un type particulier d'approche comparative qui repose principalement sur une *logique de similarité* (par opposition à une démarche qui accorderait la préséance à logique de différence). En mobilisant cette approche, nous espérons être en mesure d'éviter les écueils de la recherche fausement comparative. Hyman, qui s'intéresse ici aux études comparatives plurinationales — mais nous estimons que ces reproches sont valables pour la démarche comparative *en général*—, en identifie cinq types (1998 : 4-5) : 1) les études plurinationales qui présentent des comptes rendus séquentiels de chaque pays sans se livrer ou, si peu, à l'analyse comparative ; 2) les approches taxinomiques « L'objectif dans ce cas est de classer les cas nationaux par catégories, et cette analyse l'emporte sur toute tentative d'analyse et d'explication » ; 3) le catalogue de la diversité, « Les différences nationales sont répertoriées, mais sans beaucoup d'efforts systématiques d'explications » ; 4) les analyses surquantifiées. « L'approche type consiste à présenter des modèles complexes de relations entre une série de variables et d'ensuite procéder à une analyse de régression suivie de résultats. Le principal objectif de ces travaux est apparemment d'établir des relations statistiques plutôt que d'expliquer celles-ci ; 5) mobilisation de données plurinationales pour renforcer ce qui constitue essentiellement une analyse à dimensions nationales.

⁴¹ Ces auteurs considèrent comme réductrice l'assimilation de la comparaison à une expérimentation ou à un dispositif de preuve. Pour eux, « la comparaison dans ces domaines

Stratton, la fonction du travail de traduction entre des pratiques, stratégies et revendications portées lors de luttes collectives de travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail est avant tout d'agir comme un stimulant pour l'imagination du chercheur :

Plutôt que d'imiter le contrôle expérimental, un usage plus prometteur de la comparaison est d'élargir l'expérience du chercheur, de lui faire prendre conscience d'autres possibilités et capacités sociales, et ainsi, de l'aider à imaginer des alternatives quant aux questions à se poser, aux causes à chercher et aux effets à mesurer, des modèles rationnels, des idéaux-type, des utopies et d'autres fonctions utiles. La fonction de la comparaison est moins d'inciter à l'expérimentation que de stimuler l'imagination. La comparaison est plus importante comme dispositif de choix et de provocation que comme dispositif de preuve : c'est un système pour formuler des questions et non pas pour donner des réponses » (Stratton, 1969, cité par Vigour, 2005 : 128).

D'autre part, il faut relativiser le pouvoir nomologique — la capacité de généralisation — résultant de l'approche de Sousa Santos qui vise plutôt l'élaboration de ce que nous qualifierons de théorie intermédiaire. Cela est d'autant plus vrai dans le cas de cette thèse où nous ne ferons que mettre la table concernant le travail de traduction. Ainsi, notre travail de traduction vise, modestement, en rendant les pratiques mutuellement intelligibles, à identifier des idées nouvelles sous forme de préoccupations isomorphiques — égales, mais pouvant s'exprimer différemment d'un cas à l'autre⁴². Plus précisément, il s'agira

[notamment les sciences sociales] rebelles à l'expérimentation n'est pas seulement synonyme de démarche intellectuelle, cherchant à inventier les similitudes et les différences entre deux ou plusieurs situations; elle est aussi la seule promesse d'information, seule pourvoyeuse de données fournies en nombre suffisant pour qu'une approche scientifique soit possible. Elle est regard autant que raisonnement » (Dogan et Pelassy, 1980, cité par Vigour, 2005 : 127). L'approche comparative étant mobilisée pour participer à la construction d'une théorie, les comparaisons entre les pratiques, stratégies et revendications portées lors de luttes collectives de travailleurs atypiques forment un programme de recherches en elles-mêmes.

⁴² Cette propension à vouloir chercher ce qu'il y a de « commun », dans le respect des différences, bref à poser les situations hétéronomes dans lesquelles sont engagées les travailleurs et travailleuses — « atypiques », dans le cas qui nous préoccupe — comme étant « égales, mais différentes », est d'ailleurs bien présente dans la littérature portant sur les mouvements sociaux et qui pointe l'organisation des travailleurs comme objet de recherche à privilégier afin de penser la

de chercher à repérer, à partir des pratiques, stratégies et revendications portées par des travailleurs atypiques (et les organisations syndicales) sur les marchés périphériques du travail au Québec⁴³, des éléments d'un embryon d'un langage commun, voire d'un nouvel éthos de la multitude travaillante, pour reprendre à notre compte la terminologie de Hardt et Negri (2004)⁴⁴, 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 actuel d'avancement du capitalisme. Bref, le travail de traduction cherche, au final, 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 donne⁴⁵.

construction contre-hégémonique. (Sousa Santos, Castel, Jordan, etc.). Que ce soit en cherchant à construire la « raison cosmopolite » (Sousa Santos), à reconstruire une « zone de cohésion sociale (Castel), de nombreux auteurs ont recours à cette procédure afin d'être en mesure, au final, de réfléchir sur l'adaptation de l'organisation et de la mobilisation sociales de l'ensemble des travailleurs aux aléas du marché du travail à l'ère du néolibéralisme.

⁴³ Cette façon de procéder permet d'envisager la solidarité « de classe » sur une base renouvelée, plus inclusive. On remarquera par ailleurs que c'est à ce même genre d'exercice que se livrent Hardt et Negri en conceptualisation une multitude, plus inclusive, plus ouverte, visant ainsi à élargir le concept marxiste, un peu vieilli, de « prolétariat » que l'on a trop souvent opposé au « sous-prolétariat », au *lumpenprolétariat*. Par ailleurs, soulignons également que Negri et Hardt opposent également la multitude (sujet pluriel) à la « masse » ou encore au « peuple » qui sous-tend un sujet unifié.

⁴⁴ D'ailleurs, la « multitude », telle que conceptualisée par ces auteurs, a beaucoup à voir avec la *raison cosmopolite* de Sousa Santos : « l'enjeu de ce concept [la multitude] est de penser une multiplicité sociale capable de communiquer et d'agir en commun tout en maintenant ses différences internes (Hardt et Negri, 2004 : 8) ». Dans les deux cas, les auteurs cherchent à penser un « sujet collectif pluriel ».

⁴⁵ Au-delà de la recherche de « préoccupations isomorphiques », le travail de traduction devrait mettre en relief ce qui unit et sépare les différentes pratiques, stratégies et revendications portées lors de luttes collectives menées par des travailleurs absents du Québec et à déterminer les possibilités et les limites de leurs articulations et de leurs agrégations (Sousa Santos : 42). De plus, toujours selon Sousa Santos, le « travail de traduction » permettrait, « dans chaque contexte et à chaque moment de l'histoire », de discerner quelles constellations de pratiques non hégémoniques contiennent le plus vaste potentiel contre-hégémonique, ce qui, effectivement, nous apparaît être une tâche essentielle dans le contexte actuel. Dans le cadre de nos recherches, l'ampleur limitée de notre échantillon nous empêchera toutefois de faire des conclusions à cet égard.

Notre ambition n'est donc 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 est de tirer des leçons, notamment, mais non exclusivement à partir des expériences des luttes collectives que nous colligerons dans les monographies exploratoires du cinquième chapitre, 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 stratégiques 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 au renouvellement de la réflexion sur le syndicalisme. Au final, l'horizon de notre projet scientifique que constitue le travail de traduction est donc envisagé comme un outil visant à faciliter l'élaboration d'une esquisse de théorie du syndicalisme *sur les marchés périphériques du travail* dans un contexte de transformation du travail, celle-ci étant envisagée comme un préalable à une théorie renouvelée du syndicalisme *tout court* dans le nouveau contexte⁴⁶.

Notons enfin que la démarche de Sousa Santos à l'avantage de combiner les traditions méthodologiques idiographique (qui cherche à apprendre ce qui est contextuellement unique) et nomothétique (qui vise à établir des généralisations abstraites similaires à des lois) qui s'opposent trop souvent en recherche

⁴⁶ Comme notre démarche s'inscrit dans un projet où la finalité ultime est de contribuer à l'actualisation des théories sur le syndicalisme *en général*, il s'agit, en quelque sorte, comme l'ont fait Glaser et Strauss (1965) dans leurs travaux sur les mourants, d'envisager la théorie substantive [dans notre cas, celle issue du travail de traduction des pratiques, stratégies et revendications portées par les différents regroupements de travailleurs en marge du salariat classique] comme un tremplin nécessaire à l'élaboration d'une théorie formelle.

comparative. Comme Hyman, nous croyons qu'il est à la fois nécessaire et possible d'adopter une approche itérative qui combine les deux traditions⁴⁷ et qui s'alimente par la confrontation de différentes approches méthodologiques.

1.5 Les hypothèses de travail

La présentation de nos hypothèses de travail marque ce que nous posons comme étant les linéaments de la transformation des marchés du travail et du syndicalisme dans le passage à l'après-fordisme.

1. La période que l'on associe à l'après-fordisme, de 1982 à aujourd'hui, est marquée par un virage vers une politique économique néolibérale participant d'une dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail.
2. Le retour au laissez-faire, à l'abandon par l'État de sa velléité d'encadrement du travail par l'encastrement du marché se traduit, d'une part, par la disposition de l'État-employeur à recourir à une main-d'œuvre reléguée aux marchés périphériques du travail et, d'autre part, par son refus d'ajuster l'articulation politico-juridique du travail et les régimes de protections sociales aux besoins des travailleurs atypiques ; l'État-régulateur adoptant, au contraire, un rôle de facilitateur de la centrifugation qui favorise la sous-traitance et la remarkandisation des relations de travail, voire la disciplinarisation de la main-d'œuvre.
3. Cette dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail, soutenue de surcroît par l'État, concoure à la prolifération du travail atypique (et de la sous-traitance) sur les marchés périphériques du travail, que le mécanisme de centrifugation exacerbe la fragmentation et la segmentation des marchés du travail, qu'elle conduit à la démultiplication des statuts

⁴⁷ Pour sa part, Vigour note : « Przeworski et Teune (1970) affirment la nécessité et la possibilité pour le chercheur en sciences sociales d'établir des énoncés généraux, qui ont statut de lois, en dépit de l'influence des systèmes sociaux particuliers sur les relations observées. G. Sartori considère également qu'il est possible de surmonter cette opposition. En sciences sociales on retrouve ces deux orientations sous la forme de la distinction entre les études de cas qui privilégie l'approfondissement des connaissances sur l'objet de recherche et l'analyse comparative plus globale, mais moins précise. L'équilibre à trouver entre généralité et spécificité dépend de l'objectif poursuivi, ainsi que du protocole d'enquête » (2005 :146).

d'emploi, à la rehiérarchisation des rapports de travail sur la base du sexe et de l'âge et, surtout, à l'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se « remarchandiser ».

4. Les transformations du travail allant de pair avec le passage à l'après-fordisme posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui, afin d'être en mesure de défendre aussi les intérêts des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, doit actualiser la **théorie syndicale** largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique.
5. 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.

1.6 Objectifs particuliers et éléments de méthodologie

De manière générale, l'objectif du deuxième et troisième chapitre sera de soutenir les trois premières hypothèses de travail en mettant en lumière que les transformations des marchés du travail au Québec, depuis le début des années 1980, tendent vers la centrifugation de l'emploi sur les marchés périphériques du travail ; démontrant ainsi la pertinence de procéder à une sociologie des absences centrée sur le travail atypique. Dans la mesure où elles permettent une meilleure compréhension du contexte dans lequel s'insère la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail — notamment en ce qui concerne le rôle de l'État et des dynamiques particulières que la centrifugation sous-tend pour les jeunes et les femmes par exemple —, ces étapes préalables nous sont apparues essentielles afin de cadrer la réflexion que nous mènerons dans les deux derniers chapitres de la thèse. Plus encore, et il nous paraît important d'insister sur cet aspect, parce que l'État est sans doute l'acteur le mieux placé afin de contribuer à la protection des travailleurs atypiques dans le

nouveau contexte, il nous est apparu important de bien mettre en évidence, comme le souligne Yates (2004), que celui-ci a renoncé à cette tâche avant de nous tourner vers les acteurs syndicaux.

Ainsi, les quatrième et cinquième chapitres seront l'occasion de revenir sur les quatrième et cinquième hypothèses de travail concernant les défis posés au syndicalisme par les transformations du travail dans l'après-fordisme en présentant, d'une part, l'état actuel de la réflexion sur la théorie syndicale (chapitre quatre) et, d'autre part, les réponses proposées — dans la pratique — par les organisations syndicales au Québec (chapitre cinq). Ce faisant, nous précéderons à la sociologie des émergences ayant pour objet un syndicalisme se projetant dans la nouvelle donne et cherchant à s'adapter aux besoins différenciés des travailleurs atypiques.

Chacun des chapitres de la thèse repose sur une méthodologie qui lui est propre et qui permettra de répondre à des objectifs particuliers de notre recherche. Les éléments de méthodologie propres à chacun des chapitres sont décrits ci-après.

1.6.1 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du deuxième chapitre

En s'intéressant d'abord à l'État, il s'agira de montrer comment la dynamique de précarisation du travail par la flexibilisation et la fragmentation des marchés du travail au Québec durant les 20 dernières années est mise en branle par le haut et contribue à l'expulsion des travailleurs de la sphère conventionnelle de l'action syndicale ainsi qu'à l'individualisation et à la marchandisation des relations de travail. Ainsi, même si la thèse a comme objectif de s'intéresser aux travailleurs

atypiques et au rôle joué par les organisations syndicales eu égard à leur organisation collective, il nous est apparu essentiel, dans un premier temps, de bien mettre en évidence que le mouvement syndical a actuellement bien peu d'influence auprès des gouvernements (Yates, 2004 : 172)⁴⁸. Plus encore, la présentation du rôle de l'État eu égard à la précarisation par la centrifugation est importante, car elle dicte bien souvent le contexte dans laquelle se mettront en branle les luttes liées à l'organisation collective des travailleurs atypiques que nous présenterons dans les monographies exploratoires de la section 5.3. En ce sens, un des objectifs de ce deuxième chapitre est de constituer un travail en amont, permettant d'inscrire les réflexions qui se dégageront des deux derniers chapitres dans leur dynamique d'ensemble.

Dans un esprit plus près d'une démarche positiviste, il s'agira de valider nos deux premières hypothèses de travail, à savoir : 1) *que la période que l'on associe à l'après-fordisme (1982-à ce jour) est marquée par un virage vers une politique économique néolibérale participant d'une dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail* et 2) *que le retour au laissez-faire, à l'abandon par l'État de sa velléité d'encadrement du travail par l'encastrement du marché se traduit, d'une part, par la disposition de l'État-employeur à recourir à une main-d'œuvre reléguée aux marchés périphériques du travail et, d'autre part, par son refus d'ajuster l'articulation politico-juridique du travail et les régimes de protections sociales aux besoins des travailleurs atypiques ; l'État-régulateur*

⁴⁸ Parce que nous faisons nôtre le postulat marxiste voulant qu'il existe des divergences d'intérêts entre différents groupes dans la société, notamment entre le travailleur et son employeur, il ne nous est pas paru nécessaire de nous attarder au principal artisan de la flexibilisation et la fragmentation — par le haut — des marchés du travail, c'est-à-dire l'entreprise. Nous nous sommes toutefois intéressés à l'État parce qu'en principe, celui-ci a pour fonction, au nom de l'intérêt général, de modérer les rapports antagonistes entre les acteurs sociaux que sont les travailleurs et les employeurs au sein de la société et qu'en ce sens, comme nous l'avons déjà relevé, il pourrait agir comme un levier de l'organisation collective des travailleurs atypiques. Ce qui, comme on le verra et comme on l'a déjà évoqué en citant les travaux de Yates, n'est pas le cas actuellement.

adoptant, au contraire le rôle de facilitateur de la centrifugation joué qui favorisent la sous-traitance et la remarkchandisation des relations de travail, voire la disciplinarisation de la main-d'œuvre. Plus symboliquement, en mettant l'action étatique eu égard au travail atypique sur les marchés périphériques du travail au centre de l'analyse, c'est-à-dire en faisant coexister les politiques publiques portant sur le salariat classique parmi d'autres réalités, celles concernant le travail atypique, nous amorcerons l'exercice de contre-présentation que constitue la sociologie des absences visant à l'amplification du présent et ayant pour objectif de procéder à une critique de la raison métonymique qui, dans notre champ d'études, tend à limiter l'objet d'analyse aux seules premières.

Dans un premier temps (2.1), 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 produits par les gouvernements canadien et québécois, il s'agira de bien mettre en relief le saut qualitatif en ce qui a trait à la régulation du travail par l'État lors du passage du fordisme à l'après-fordisme. Autrement dit, on soulignera comment la stratégie d'encadrement du travail par l'encastrement du marché est abandonnée au tournant des années 1980 pour faire place à une politique du laissez-faire, à l'abandon de la poursuite de l'objectif du plein emploi et à la montée du culte de la flexibilisation.

Nous démontrerons ensuite (2.2) comment l'État-employeur 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. Pour faire notre démonstration, nous aurons recours à diverses sources statistiques rendues disponibles par les gouvernements du Québec (Conseil du trésor, 2005 ; MTQ,

2004c) et du Canada (Commission de la fonction publique du Canada, 1999)⁴⁹. L'analyse s'appuie quant à elle sur les travaux de chercheurs qui se sont intéressés à l'évolution de la politique d'emploi dans l'administration publique⁵⁰. À titre illustratif, nous présenterons aussi l'exemple particulier d'Andrew George qui montre bien la propension qu'a l'État de recourir à la multiplication des statuts pour réduire ses coûts de main-d'œuvre⁵¹.

Dans une troisième section (2.3), subdivisée en deux parties, nous tournerons d'abord notre regard vers l'État-régulateur afin de mettre en lumière le rôle actif que celui-ci a joué dans la flexibilisation des marchés du travail. Notre objectif ne sera pas tant de faire un recensement exhaustif des modifications à la réglementation du travail au cours de la période étudiée, mais bien de mettre en exergue les récentes transformations permettant de constater le rôle joué par l'État-régulateur concernant la flexibilisation de l'encadrement légal du travail. D'autre part, et surtout, il s'agira de mettre en évidence l'inertie de l'État en ce qui a trait à l'adaptation de l'articulation politico-juridique et de ses politiques eu égard aux besoins des travailleurs atypiques. Pour faire cela, nous présenterons les grandes lignes des principaux⁵² rapports d'experts portant sur la question du

⁴⁹ On notera par ailleurs qu'un entretien téléphonique et des échanges de courriel ont également été réalisés avec un responsable de la Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (qui préfère de pas être nommé) afin de faire le suivi de l'évolution des programmes d'employabilité et d'insertion en emploi au Québec. Ces informations supplémentaires ont été rendues nécessaires par l'absence de statistiques publiques à cet égard.

⁵⁰ Notons ici les principales sources que nous avons utilisées : les travaux de l'Observatoire de l'ENAP (2006), de Townson (2002, de Brouard et Santarossa (2003), de Beaudet (1998), de Vallée (1999), du CERIU (2005), Galarneau (2005). Les archives syndicales (CSN, octobre 2003) et la documentation publiée par des organisations de la société civile (Force Jeunesse, 2003) ont été utilisées de manières complémentaires. Dans certains cas, nous avons également vérifié certaines informations spécifiques directement dans les textes de loi.

⁵¹ Pour suivre le dossier Andrew George, nous aurons recours principalement à des sources journalistiques ainsi qu'à de courts entretiens avec l'avocat à la tête du recours collectif lancé à l'initiative de M. George.

⁵² C'est-à-dire le *Rapport Beaudry* (1985), le *Rapport Scowen* (1986), le *Rapport Tapin* (1993), le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (1997), le *Rapport Desrochers* (2000), le *Rapport Blondin* (2001), le *Rapport Bernier* (2003).

travail atypique et commandés par le gouvernement au cours des vingt dernières années. L'analyse s'appuiera également sur les archives documentaires de la Commission des normes du travail (CNT), sur les travaux de chercheurs spécialisés dans l'analyse des lois du travail, mais surtout, en allant puiser directement dans les sources primaires, c'est-à-dire les textes de loi et les décisions rendues par les cours de justice.

1.6.2 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du troisième chapitre

En rendant visible l'ampleur du travail atypique sur les marchés périphériques, le troisième chapitre, constituant le cœur de notre sociologie des absences, participe aussi de notre démarche visant à contrer la raison métonymique qui, dans notre champ d'études, limite trop souvent l'étude du travail au salariat classique, au centre de l'activité industrielle.

Plus spécifiquement il s'agira de valider, en insistant cette fois sur sa seconde portion, notre première hypothèse de travail, c'est-à-dire que le virage vers une politique économique néolibérale *instaure une dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail*. Cela dit, il faudra d'abord vérifier, dans le contexte québécois, l'hypothèse de Durand sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans l'après-fordisme et qui a inspiré notre troisième hypothèse de travail, c'est-à-dire que *la dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail, soutenu de surcroît par l'État, concourt à la prolifération du travail atypique (et de la sous-traitance) sur les marchés périphériques du travail, que le mécanisme de centrifugation exacerbe la fragmentation et la segmentation des marchés du travail (Durand, 2004), qu'elle conduit à la démultiplication des statuts d'emploi (Haiven, 2003), à la rehiérarchisation des rapports de travail sur la base du sexe et de l'âge et,*

surtout, à l'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se « remarchandiser ».

Pour ce faire, nous procéderons en trois temps. D'abord (3.1), à l'aide des données rendues disponibles par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), nous observerons, en examinant distinctement ces différentes formes « conventionnelles », la progression du travail atypique au Québec entre 1976 et 2004. Deux sources principales sont utilisées : l'*Annuaire québécois des statistiques sur le travail* (ci-après AQST) et les *Données sociales du Québec-Édition 2005* (ci-après DSQ). Publiés par l'ISQ, ces deux documents s'appuient sur une compilation spéciale de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. Les travaux de Matte, Baldino et Courchesne (1998) sont aussi largement utilisés, notamment parce que, contrairement aux premiers, ils distinguent plus souvent le travail temporaire. Comme les publications de l'ISQ, ces travaux s'appuient surtout sur l'EPA de Statistique Canada. Fait à noter, ces auteurs utilisent aussi l'*Enquête sociale générale* et l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Ils se sont toutefois assurés que les données tirées de ces enquêtes étaient comparables avec l'EPA.

Pour mesurer l'ampleur des différentes formes de travail atypique « invisible », nous avons dû procéder autrement. Pour ce qui est du travail au noir, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Fortin et *al.* (1996), mais surtout sur les données publiées par Finances Québec dans un rapport sur l'évasion fiscale. Pour mesurer le travail invisible des « clandestins », nous nous sommes basé sur les travaux de Crépeau (2005). Les données portant sur les aides familiales sont quant à elles largement tirées des archives de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ). Les données sur les travailleurs migrants saisonniers participant au *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique* sont tirées des travaux de la Commission de la coopération

dans le domaine du travail de l'ANACT (2002) et des travaux de Verma (2003). Enfin, les données portant sur le travail des étudiants-étrangers sont tirées de sources journalistiques⁵³.

Nous chercherons ensuite (3.2) à mettre en lumière une dynamique qui se déploie parallèlement à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, c'est-à-dire, la rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs qui se fait, à la fois, sur la base du sexe et de l'âge. Pour ce faire, nous nous appuierons surtout sur les données publiées par l'ISQ et dans les travaux de Matte, Baldino et Courchesne cités ci-haut, mais aussi sur une compilation spéciale de données provenant de l'*Enquête sur la population active* réalisée pour le compte du Conseil permanent de la jeunesse (publiées dans le *Rapport Blondin*), sur des données publiées dans un rapport du Conseil du statut de la femme (dans le *Rapport Desrochers*) ainsi que sur des données parues dans la revue *L'Emploi et le revenu en perspective* publiée par Statistique Canada. Enfin (3.3), le plus souvent⁵⁴ à l'aide d'enquêtes ponctuelles de Statistique Canada et discutées par différents chercheurs (Akyeampong [1999, 2002], Galarneau [2005], Zhengxi [1998], etc.)⁵⁵ et en analysant encore une fois, tour à tour, les différentes formes du travail atypique, nous étayerons le lien entre flexibilisation, centrifugation et précarisation des conditions de travail se traduisant par une moindre rémunération et un accès restreint aux régimes de protection sociale ainsi

⁵³ De manière complémentaire nous tracerons également, dans le troisième chapitre, un bref portrait de la sous-traitance au Québec, phénomène qui est aussi étroitement lié à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques et conduisant à la précarisation du travail tel nous l'aurons alors vérifié en nous attardant aux différentes formes que prend le travail atypique. Pour ce faire, nous nous appuierons sur les rares travaux (Halley, 2000 ; Jalette, 2003 ; Chevrier et Tremblay, 2004) cherchant à mesurer l'ampleur de la sous-traitance au Québec.

⁵⁴ Les sources citées dans les deux paragraphes précédents seront aussi parfois utilisées.

⁵⁵ Dans la mesure du possible, nous chercherons à observer l'évolution de ces phénomènes dans le temps.

qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective pour les travailleurs atypiques projetés vers les marchés périphériques du travail⁵⁶.

En procédant ainsi, nous comptons être en mesure de démontrer la pertinence de notre objet de recherche et étayer ce que nous avons présenté comme les linéaments de la transformation du travail dans le passage à l'après-fordisme. Nous serons d'ailleurs, au terme de ce troisième chapitre, en mesure de démontrer la validité de nos trois premières hypothèses de travail. C'est l'ensemble des constats permis par la validation de ces hypothèses que nous aborderons dans la conclusion de la sociologie des absences, en marge des chapitres deux et trois, et qui nous permettra de clore le premier volet de cette thèse. Enfin, rappelons que ces deux premiers chapitres constituent un travail en amont, nécessaire, qui permettra d'inscrire les réflexions qui se dégageront des deux derniers chapitres dans leur dynamique d'ensemble. Plus encore, en rendant manifeste que la transformation du travail dans l'après-fordisme, qui se traduit par l'essor du travail atypique, est structurelle, ils mettent en relief la pertinence de réfléchir sur l'organisation et la défense des intérêts de ces travailleurs dans la nouvelle donne. Mais surtout, parce qu'ils soulignent le fait que l'État renonce au rôle qu'il pourrait jouer à cet égard, ces chapitres montrent bien la nécessité de se tourner vers les acteurs syndicaux afin de réfléchir à ces questions.

1.6.3 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du quatrième chapitre

Une fois mis en évidence l'essor du travail atypique et, surtout, que l'État participe pleinement à la mise en place d'une dynamique de précarisation par la

⁵⁶ Le lecteur trouvera, dans l'introduction du chapitre trois, des précisions supplémentaires concernant l'utilisation des données statistiques provenant des différentes sources énumérées ci-haut.

centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, nous validerons notre quatrième hypothèse de travail, à savoir que les transformations du travail allant de pair avec le passage à l'après-fordisme posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui, afin d'être en mesure de défendre aussi les intérêts des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, doit actualiser la théorie syndicale largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique.

Pour valider cette quatrième hypothèse de travail, nous procéderons à l'aide d'une revue de littérature faisant un bilan des théories du syndicalisme qui ont été élaborées, chemin faisant, depuis la fin du XIX^e siècle. Les travaux portant sur les théories du syndicalisme étant plus qu'abondants, la présentation que nous en ferons est forcément réduite. Elle portera surtout sur la place accordée dans les théories du syndicalisme aux travailleurs exerçant en dehors du salariat classique. Bref, c'est surtout à la manière — ou non — qu'elles ont de traiter cette question que nous avons consacré la plus grande part de la revue de littérature, bien que nous ayons choisi d'inclure certains apports qui occultent cette dimension par souci de tracer un portrait relativement complet du panorama théorique, mais surtout, afin de mettre en évidence le peu d'attention accordée aux travailleurs s'exerçant en marge du salariat classique dans la théorisation du syndicalisme jusqu'au milieu des années 1980, sinon jusqu'à tout récemment.

En nous intéressant d'abord aux théories classiques du syndicalisme d'Ely, Ryan, Veblen, Commons, Pearlman, Dunlop, Webb, Haywood, et de Debs élaborées à la fin XIX^e-début du XX^e siècle⁵⁷, puis aux apports de l'École des

⁵⁷ Dans cette première partie de notre revue de littérature, nous nous appuyons surtout sur la « synthèse des grandes théories du syndicalisme » — s'appuyant elle-même sur les travaux de

relations industrielles (ERI), aux travaux de l'école française de la sociologie du travail et aux travaux des théoriciens de la sociologie du travail d'inspiration latino-américaine⁵⁸, développés dans une seconde période — c'est-à-dire, *grosso modo*, entre 1945 et 1980 —, on constatera qu'à l'exception notable de ces derniers — qui ont, très vite, accordé une place de choix au travail invisible, en marge du salariat classique —, la très grande majorité des réflexions théoriques sur le syndicalisme repose sur l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique.

Puisque la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail est un phénomène relativement récent dans les pays du centre et comme « *the unions have been prone to act first and formulates theory afterwards* » (Hoxie, 1914 : 3), au Québec, la réflexion sur le syndicalisme eu égard au travail atypique demeure toujours sous-théorisée. Cela dit, depuis quelques années, de nombreux auteurs — Yates (2004), Haiven (2003), Dupuis (2004), Gagnon (1991, 1998, 2003), etc. — se sont intéressés à cette question. Nous aborderons leurs contributions dans la troisième partie de notre revue de littérature qui, après être revenue sur la rupture qu'implique le passage à l'après-fordiste en ce qui a trait à la théorisation du syndicalisme, distinguera d'une part, les défis qu'imposent au syndicalisme les transformations du travail dans le nouveau cadre et, d'autre part, les pistes de renouvellement de l'action syndicale dans ce contexte⁵⁹.

Pearlman (1958), Larson et Nissen (1987) et Poole (1981) — de Paquet et *al* (2002). Nous nous référerons également aux textes originaux de grands penseurs du syndicalisme, lorsque pertinent.

⁵⁸ Pour chacune de ces sous-sections, nous appuierons notre présentation de la littérature, d'une part, sur des textes synthèses — Abramo, 1990, 1999 ; Paquet, 2002 ; Vaillancourt, 1991 ; De Coster et Picheault, 1998 ; Pillon et Vatin, 2004, etc. — traçant un portrait d'ensemble des différentes conceptualisations des théories du syndicalisme discutées, et d'autre part, lorsque cela sera pertinent, en allant puiser directement dans les textes fondateurs — Crozier, 1962 ; Touraine, 1962, 1978, 1974 ; Hayek, 1937, 1938 ; etc. —.

⁵⁹ Il est à noter que sur ces questions, nous avons privilégié les textes faisant directement référence à la situation québécoise, de manière à alimenter la réflexion sur la pratique des organisations syndicales au Québec que l'on tiendra dans le cinquième chapitre.

En insistant sur les stratégies syndicales susceptibles de répondre aux besoins différenciés des travailleurs atypiques, nous amorcerons notre sociologie des émergences qui cherche 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 ceux sur les marchés périphériques du travail en particulier est inconcevable.

1.6.4 Les objectifs particuliers et éléments de méthodologie du cinquième chapitre

Le cinquième chapitre sera l'occasion de valider notre dernière hypothèse de travail, 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*. On y cherchera, globalement, à prendre la mesure de la capacité des organisations syndicales à se renouveler à l'interne, voie que de nombreux penseurs du syndicalisme ont identifiée comme prioritaire en l'absence de collaboration des gouvernements (cf. 4.3). Ce sera aussi l'occasion de cerner autant les points de convergences que les hiatus entre la théorie et la pratique syndicale.

Dans un premier temps (5.1), nous présenterons l'évolution des prises de position, des revendications et des actions entreprises, depuis le début des années 1980, par les grandes centrales syndicales québécoises (FTQ, CSN, CSD) en ce qui a trait au travail atypique. L'objectif de cette première partie du chapitre est double. D'une part, il s'agit de prendre la mesure de la prise de conscience progressive du mouvement syndical québécois en identifiant certaines actions concrètes mises de l'avant par les centrales syndicales afin de répondre aux défis résultant de la transformation du travail. D'autre part, la réalisation de ces

historiques, qui mettent aussi en relief l'évolution du discours syndical, permettra ensuite de mettre en contexte l'évolution des pratiques syndicales présentée dans les sections suivantes (5.2 et 5.3) et de les interroger. Autrement dit, cela permettra de prendre la mesure des hiatus et des césures pouvant exister entre le discours et la pratique, ce qui permet d'enrichir l'analyse ainsi que les conclusions s'en dégagent.

Pour chacune de ces trois centrales, l'historique de la prise de conscience eu égard au travail atypique a été reconstruit en s'appuyant sur les archives syndicales. Plus spécifiquement, nous nous sommes basés sur les types de documents suivants : 1) les rapports de congrès⁶⁰ — c'est-à-dire sur les discours du président, le bilan des activités, les états financiers, et les cahiers de résolutions — ; 2) les mémoires et avis portés par ces organisations auprès de différentes instances du gouvernement du Québec et du Canada⁶¹ ; 3) la documentation produite par les organisations syndicales lors de colloques et autres activités de formation autour des questions qui nous préoccupent.

Ces historiques ont été validés et discutés avec des personnes-clés au sein de ces organisations⁶². Concrètement, les historiques ont d'abord été rédigés puis

⁶⁰ Dans le cas de la CSN et de la FTQ, les rapports de congrès ayant eu lieu entre 1976 et 2005 ont été examinés. Pour ce qui est de la CSD, certains documents étant difficilement accessibles, nous avons surtout examiné les rapports de congrès ayant eu lieu depuis 1999. Cela dit, nous avons également pu consulter le document « Compilation partielle des décisions de congrès relatives au travail atypique » préparé à notre demande par Normand Pépin du service de recherche de la CSD (CSD, juillet 2007). Parce qu'elles étaient estimées comme les mieux à même de répondre aux questions que nous soulevions, ces personnes nous ont été recommandées par les membres du personnel du service de la documentation des différentes centrales syndicales.

⁶¹ Bien entendu, ce ne sont pas tous les mémoires et avis portés par les centrales syndicales que nous avons examinés, mais bien ceux portant sur des questions qui nous intéressent ici. Une attention particulière a été accordée aux documents produits durant les dix dernières années. Pour une liste complète de ces documents, le lecteur pourra consulter les entrées liées à la CSN, la CSD et à la FTQ dans la bibliographie.

⁶² À la FTQ et à la CSD, l'historique a été validé et commenté par le responsable du service de recherche, Dominique Savoie (FTQ) et Normand Pépin (CSD). À la CSN, l'historique a été validé par Céline Charbonneau, une conseillère du service de syndicalisation s'étant fortement

transmis électroniquement à ces personnes qui ont ainsi pu prendre connaissance de la section portant sur leur organisation syndicale. Ensuite, nous les avons tour à tour rencontrés lors d'une réunion de travail qui a duré entre une heure trente et trois heures⁶³. Dans certains cas, de courts entretiens téléphoniques non structurés ont également été effectués afin de vérifier certains détails supplémentaires⁶⁴. Notons enfin que, pour des raisons de concision, nous avons fait le choix de limiter notre analyse aux plus importantes centrales multisectorielles du Québec⁶⁵.

L'objectif principal de la seconde section (5.2) consiste à exposer les efforts d'organisation menés auprès des différentes catégories de travailleurs atypiques par les organisations syndicales au Québec. Il s'agira alors de poursuivre notre sociologie des émergences et mettre en évidence que l'organisation collective des travailleurs atypiques est non seulement possible, mais qu'elle se déploie, *ici et maintenant*, de multiples manières, dans plusieurs secteurs. D'autre part, dans des « notes supplémentaires » complétant les portraits successifs des efforts syndicaux auprès des travailleurs à temps partiel (5.2.1), des travailleurs temporaires (5.2.2) et des travailleurs autonomes (5.2.3), nous aborderons brièvement certains enjeux liés à l'organisation des travailleurs atypiques. L'analyse présentée dans ces

impliquée dans les dossiers liés au travail atypique et qui nous a été recommandée par le Service de documentation de la CSN.

⁶³ Cet exercice de validation avait pour objectif de s'assurer qu'il n'y avait pas d'erreurs de faits, des oublis ou des omissions importantes. Des discussions ont également eu lieu quant à l'interprétation que nous avons faite de certaines données recueillies. À cet égard, des divergences ont parfois été constatées entre notre interprétation et celle faite par les membres des organisations syndicales. Le processus de validation a donc aussi permis de discuter de ces divergences, d'obtenir des clarifications de la part des acteurs, ce qui nous parfois amener à revoir notre interprétation. Cela dit, les historiques présentés dans la section 5.1.1 constituent, ultimement, notre propre interprétation. Nous sommes également, malgré l'exercice de validation, les seules responsables, des erreurs et omissions qui pourraient subsister.

⁶⁴ C'est à ces entretiens que nous référons dans certaines des notes de page de la section 5.1.1.

⁶⁵ On notera que bien que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) regrouperait plus de membres — 160 000 selon son site web — que la CSD (70 000), nous avons préféré traiter de ce dernier cas, puisque les membres de la CSD sont davantage dispersés dans différents secteurs de l'économie. Cela dit, il est évident que l'exercice gagnerait en richesse si on l'étendait à davantage de centrales syndicales, voire à certaines organisations particulières (nous pensons notamment aux Métallos et à l'Alliance de la fonction publique du Canada).

« notes supplémentaires » complète, dans une optique plus générale, les constats que nous ferons à l'aide des monographies exploratoires présentées dans la section 5.3.

Pour rédiger la section 5.2, nous avons rassemblé l'information à partir de plusieurs sources. Les deux premières sous-sections (5.2.1 et 5.2.2) puisent d'abord dans les données sur la syndicalisation tirées de l'*Enquête sur la population active* et analysées en 1999, 2004 et 2006 dans la revue *L'Emploi et le revenu en perspective*⁶⁶. En les comparant entre elles, mais aussi avec l'*Enquête sur l'adhésion syndicale* publiée par Statistique Canada en 1984, il sera possible de jauger, avec toutes les précautions que ce genre d'analyse impose, les répercussions, sur le terrain, de la prise de conscience des organisations syndicales québécoises eu égard à ces deux premières formes que peut prendre le travail atypique⁶⁷. D'autre part, la consultation 1) des archives syndicales, 2) des *Bilans annuels des relations de travail au Québec* publié par le MTQ et 3) des informations concernant les requêtes en accréditation provenant site web de la Commission des relations du travail du Québec permettront, à partir d'exemples concrets, de compléter notre présentation des efforts syndicaux auprès des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires.

Pour ce qui est des initiatives syndicales auprès des travailleurs autonomes, nous avons dû procéder autrement. Pour faire une recension la plus exhaustive possible des initiatives syndicales à cet égard, nous avons eu recours aux travaux

⁶⁶ Dans des articles intitulés « Le point sur la syndicalisation » (Akyeampong, 1999, 2004, 2006).

⁶⁷ On notera également que les données sur l'évolution des salaires des travailleurs à temps partiel syndiqués et non syndiqués, présentées dans les articles de Akyeampong, permettront également d'alimenter la « note supplémentaire à propos des efforts auprès des travailleurs à temps partiel ». L'annexe III, qui revient sur les conflits de travail portant sur des enjeux liés au travail atypique dans la négociation collective permet aussi de constater l'importance accrue prise par ces questions au cours des dix dernières années.

de Lagacé et Robin-Brisebois (2004) et de D'Amours (2004⁶⁸) ainsi qu'aux archives syndicales. Procédant par la méthode dite boule de neige, nous avons ensuite contacté les syndicats liés à ses initiatives afin qu'ils nous fassent connaître des initiatives similaires⁶⁹. Précisons ici que, parce qu'il s'agissait de prendre la mesure des efforts des organisations syndicales auprès de travailleurs autonomes, nous nous en sommes tenus à la présentation de regroupements de travailleurs autonomes, « vrais » ou « faux », auxquels des syndicats ont été associés de près ou de loin à une exception près, celle de la Coalition des travailleurs autonomes du Québec, que nous avons cru bon de présenter à titre indicatif. D'autre part, nous avons également réalisé des courts portraits de chacune de ces initiatives. Ces courts portraits, regroupés dans l'annexe II, ont permis d'alimenter la « note supplémentaire à propos de l'organisation des travailleurs autonomes » qui synthétisent un certain nombre d'enjeux liés à l'organisation des travailleurs autonomes. On ajoutera ici que ces courts portraits ont été produits en recueillant de l'information dans les travaux de Lagacé et Robin-Brisebois (2004) et de D'Amours (2004), à l'aide d'une revue de presse et, surtout, à partir des sites web et des archives rendues disponibles par ces syndicats/regroupements de travailleurs autonomes. Sauf exception, ces courts portraits ont été validés et bonifiés par des interlocuteurs travaillant pour ces organisations⁷⁰.

⁶⁸ Les travaux de Lagacé et Robin-Brisebois et de D'Amours ont permis de repérer six cas particuliers (camionneurs indépendants, chauffeurs-locataires de taxi, professionnels de la vidéo, travailleurs de garderie en milieu familial, distributeurs de lait Natrel, homéopathes).

⁶⁹ Cette question a aussi été abordée lors de nos rencontres avec Normand Pépin (CSD), Dominique Savoie (FTQ) et Céline Charbonneau (CSN) évoquées plus haut. Une rencontre, avec Mario Sabourin, président de Travailleurs Autonomes Québec et lié aux Métallos, a également eu lieu en mars 2007. Au cours de cet entretien non structuré d'une durée d'une heure, M. Sabourin nous a parlé des défis liés à l'organisation des travailleurs autonomes et nous a également indiqué quelques initiatives existantes.

⁷⁰ Concrètement, ces courts portraits ont d'abord été rédigés puis transmis électroniquement à ces personnes qui ont pu prendre connaissance de la section portant sur leur organisation syndicale et nous le retourner avec leurs commentaires et bonifications. Dans certains cas, de courts entretiens téléphoniques non structurés ont également été effectués afin de vérifier certains détails supplémentaires. Le lecteur trouvera, au début de chaque portrait présenté dans l'annexe II, une

À travers huit monographies exploratoires, la dernière portion (5.3) de ce chapitre sera l'occasion de documenter le contexte, la chronologie (qui mettra l'emphase sur les pratiques, stratégies et revendications mises de l'avant) et les enjeux soulevés par des luttes collectives de travailleurs atypiques du Québec. Tour à tour, nous nous intéresserons aux luttes menées par les employés de bureau et des magasins de la SAQ (5.3.1), par les travailleurs et travailleuses des succursales de Wal-Mart (5.3.2), par des chargés de cours (5.3.3) et des étudiants-employés (5.3.4) dans les universités, par des camionneurs « indépendants » dans le secteur du transport général (5.3.5), par des travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères (5.3.6) ainsi que par les travailleurs de Vidéotron (5.3.7). De manière complémentaire, nous nous intéresserons à la tentative ratée d'organisation collective des travailleurs de l'industrie du multimédia (5.3.8).

De manière générale, ces monographies exploratoires permettront de boucler notre sociologie des émergences en soulignant qu'il existe, *ici et maintenant*, des alternatives au fatalisme ambiant avançant que la résistance des travailleurs atypiques dans le contexte de l'après-fordisme est une voie sans issue. Aussi, parce qu'elles 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 et autrefois délaissés par un syndicalisme centré sur le salariat classique, ces monographies permettront de revalider nos hypothèses de travail dont nous aurons démontré la pertinence au fil des différents chapitres de la thèse. En ce sens, ces monographies exploratoires

note de bas de page précisant la démarche pour chacun des cas particuliers ainsi que le nom et la fonction de la personne qui a validé le court portrait.

permettent, à travers des exemples concrets, de lier les unes aux autres nos hypothèses de travail. On le verra, les éléments de contextualisation de chacune de ces luttes renverront le plus souvent au rôle de l'État dans l'essor de différentes formes de travail atypique. Les pratiques, stratégies et revendications présentées dans les chronologies des luttes mettront en exergue un syndicalisme qui cherche à s'adapter à la nouvelle donne et à répondre aux défis relevés par les penseurs du syndicalisme. Enfin, les enjeux soulevés par ces luttes mettront en relief les hiatus et les césures entre le discours et la pratique syndicales et les difficultés que rencontre le syndicalisme lorsqu'ils cherchent à se transformer afin de répondre aussi aux besoins des travailleurs atypiques.

Pour documenter chacun des cas, nous nous sommes appuyé sur différentes sources. À l'aide de la base de données *Eureka*⁷¹, nous avons effectué une revue de la presse francophone canadienne afin de recenser les articles journalistiques traitant des cas que nous étudions. Les archives des différents syndicats et organisations impliqués dans les différentes luttes ont également constitué des sources d'information fort importantes. Lorsque de tels textes étaient disponibles, nous avons aussi consulté les articles scientifiques pertinents pour comprendre les cas traités. Par ailleurs, lorsque cela était possible et pertinent, nous avons vérifié certaines informations particulières en puisant directement dans les sources primaires : décisions rendues par les cours de justice, textes de loi ainsi que les conventions collectives. Dans certains cas, des entretiens non structurés ont également été réalisés avec des acteurs-clés afin de vérifier certains détails

⁷¹ Eureka.cc est une base de données permettant d'accéder à plus de 1 000 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. Les précisions sur les mots-clés utilisés et la période recensée sont présentées au début de chacune des monographies. On notera par ailleurs que dans le cas de la monographie 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 le Montréal Campus (Université du Québec à Montréal).

particuliers ou pour obtenir des renseignements qui n'étaient pas disponibles ailleurs. Aussi, lorsque cela était possible, nous avons aussi cherché à valider les monographies exploratoires auprès de ces derniers⁷².

Par ailleurs, il faut insister ici sur la nature exploratoire des monographies que nous proposons dans la section 5.3. Comme le matériel recueilli vise à mettre la table et à entrevoir un *travail de traduction* entre les pratiques, stratégies et revendications portées par différentes catégories travailleurs atypiques du Québec qui constitue l'horizon de notre projet scientifique et qui restera à faire au terme de notre démarche, l'objectif des monographies exploratoires, au-delà de ceux déclinés plus haut, sera donc de vérifier si les cas recensés sont susceptibles d'alimenter une telle démarche. Ces monographies sont donc dites exploratoires parce que nous sommes pleinement conscients que le travail de traduction nécessite d'être en mesure de systématiser davantage la collecte du matériel de recherche, d'étudier en profondeur chacun des cas, etc.

Ainsi, à ce stade de notre projet scientifique, plutôt que de nous concentrer sur nombre restreint de cas, nous avons donc fait le choix d'ouvrir notre recherche à un ensemble de cas, choisis pour leur valeur symbolique⁷³, notamment parce qu'ils permettent de nous éclairer sur les luttes menées par des travailleurs œuvrant dans chacune des différentes catégories de travail atypique. En ce sens, nous estimons que le cas des travailleurs des succursales de Wal-Mart permet de

⁷² Les monographies ont été rédigées puis transmises à nos contacts. Ensuite, à travers des entretiens téléphoniques et des échanges de courriels, ceux-ci nous ont suggéré certaines modifications à notre interprétation et signalé les erreurs de fait. Cela dit, nous sommes, malgré l'exercice de validation, le seul responsable, des erreurs et omissions qui pourraient subsister.

⁷³ Comme le souligne Vigour, s'appuyant sur Dogan et Pelassy, « il importe donc de distinguer entre les comparaisons qui servent à identifier des univers différents et celles [comme c'est notre cas] qui utilisent les situations étudiées comme les supports d'une démonstration portant sur tel ou tel phénomènes généraux (p.147). L'objectif d'une telle comparaison consiste en un effort de stylisation destiné à produire de la connaissance grâce à une problématique cohérente (p.148). [...] Cela implique aussi que « les cas soient choisis pour leur exemplarité » (Dogan et Pelassy, 1982 : 146-148, cité par Vigour, 2005 : 164).

bien cerner les pratiques, stratégies, revendications et les enjeux soulevés par l'organisation collective de travailleurs à temps partiel. Le cas des employés de bureau des magasins de la SAQ, des chargés de cours et des étudiants-employés, apparaissent utiles pour comprendre les luttes menées par des travailleurs atypiques à contrat à durée déterminée, à forfait ou qui peinent à obtenir un poste permanent. Le cas des camionneurs indépendants et celui traitant des travailleurs de l'industrie du multimédia permettent de saisir les enjeux liés à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits tels. Les luttes menées par les travailleurs de Vidéotron illustrent la particularité des luttes menées dans un contexte où une entreprise cherche à imposer la sous-traitance. Enfin, le cas des travailleurs agricoles migrants paraît emblématique des luttes que peuvent mener ceux que nous avons appelés les travailleurs invisibles. Enfin, afin de bien illustrer que ces luttes traversent l'ensemble de l'économie, nous nous sommes assurés d'intégrer des cas portant sur des entreprises privées (Vidéotron, Wal-Mart, multimédia, camionneurs indépendants), des entreprises du secteur privé, mais largement subventionné (fermes maraîchères), des cas se développant dans le secteur parapublic (chargés de cours, étudiants-employés) et, enfin, dans une société d'État (SAQ).

On notera enfin que la production de connaissance autour de ces luttes collectives menées par ses travailleurs atypiques constitue un exercice permettant de générer un matériel de recherche qui pourra être repris par l'ensemble de la communauté scientifique. Puisque, comme le souligne Hyman (1998), « la recherche de qualité [étant] un processus collectif », un autre objectif que nous visons ainsi est d'alimenter le travail d'autres chercheurs préoccupés par les questions que nous traitons.

1.7 Pertinence de la thèse défendue

En contribuant à 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 atypiques, la sociologie des absences, la sociologie des émergences et le travail de traduction que propose Boaventura de Sousa Santos permettent de mieux comprendre les nouvelles dynamiques sur les marchés périphériques du travail et, partant, de résoudre les difficultés théoriques propres à la sociologie du travail en général et à la sociologie du syndicalisme en particulier, tous deux largement construites autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique.

Au final, ce que nous espérons, c'est qu'une meilleure compréhension des pratiques instituées par les travailleurs qui exercent sur les marchés périphériques permettra, plus globalement, de mieux comprendre l'organisation et la mobilisation de l'ensemble de la classe laborieuse. Cette réflexion nous apparaît essentielle, car nous considérons que la multiplication des formes atypiques de travail et le processus de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques n'est pas une simple perturbation conjoncturelle propre à une période de transition. Comme le souligne Piotet, il s'agit plutôt d'un trait marquant de la nouvelle donne :

Les travaux sociologiques qui dénoncent les différentes formes de précarisation des emplois, l'importance du chômage et les risques croissants de ce que Castel nomme la « désaffiliation », prônent souvent un retour au modèle de l'État-providence éventuellement amendé qu'il est possible de préserver à condition non pas d'en affaiblir les règles, mais au contraire d'accroître la place et le rôle de l'État comme régulateur du marché. [...] Il ne s'agit pas d'une crise temporaire dont l'ampleur est accrue ou atténuée par des choix politiques, il s'agit véritablement d'un « changement d'ère » et il n'est plus possible de chercher dans le catalogue des solutions déjà mises en œuvre la réponse à des questions radicalement nouvelles. [...] La prise en compte ou non du travail

domestique dans le champ du travail, les politiques actives de chômage dans le cadre du «workfare» introduisent beaucoup de flous dans les définitions du salariat. Le développement de la sous-traitance met à mal la notion de travail indépendant, de plus en plus souvent « parasubordinati » pour utiliser un vocabulaire transalpin. Les frontières traditionnelles du marché du travail, celles qui séparent la formation ou l'aide sociale du travail sont elles-mêmes remises en cause. Le travail intègre une multiplicité de formes qui se déroulent sous des régimes et des statuts différents (2003 : 4-5).

Ainsi, comme nous l'évoquions d'entrée de jeu, l'aspiration à l'intégration complète des travailleurs dans le salariat classique nous apparaît aujourd'hui comme une « utopie à rebours ». En adoptant une différente posture, c'est-à-dire en déplaçant le regard les luttes collectives portées par des travailleurs sur les marchés périphériques du travail, il s'agit d'éviter ce qui nous apparaît être une voie sans issue, celle s'accrochant à un modèle d'articulation du travail qui est en processus d'éclatement. Dans un contexte où la flexibilisation du travail n'est pas une donnée conjoncturelle, mais un trait marquant du nouveau modèle de régulation du travail dans l'après-fordisme, les pratiques d'organisation collective des travailleurs atypiques constituent un passage obligé, mais souvent négligé, lorsqu'on cherche à renouveler la réflexion sur l'action syndicale. C'est, entre autres, à ces carences de la sociologie du travail et du syndicalisme que nous cherchons à palier en orientant notre recherche dans la perspective décrite dans ce chapitre et en défendant la thèse énoncée plus haut.

Cela étant dit, le travail de traduction, qui constitue l'horizon de notre démarche scientifique et qui demeurera embryonnaire au terme de cette thèse, est certainement une tâche périlleuse. Existe-t-il des préoccupations propres à l'ensemble des luttes collectives portées par des travailleurs atypiques ? Sont-elles compatibles avec les préoccupations des travailleurs « typiques » ? Sont-elles *traduisibles*? Qu'est-ce qu'il y a de commun dans leurs différences? Des motivations convergentes, ce que Sousa Santos nomme des préoccupations isomorphiques, peuvent-elles être constatées ? Seul le temps nous permettra de

répondre à ces questions. Pour l'instant, nous répondrons simplement à cette interrogation en citant Hyman dans un article où il étudie la question de la recherche comparative dans les études sur le syndicalisme et qui pose finement les limites de notre démarche :

La recherche sur le syndicalisme, et notamment l'analyse comparative, est un art plutôt qu'une science. En tant que chercheurs comparatifs, nous ne parviendrons à mieux appréhender notre objet d'étude que si nous arrivons à raconter une histoire plausible (...). En fait, l'attention apportée aux éléments qui ne nous sont pas familiers et notre aptitude à **percevoir ce qui est nouveau dans le familier** peuvent contribuer à nous faire découvrir des éléments **nouveaux et importants**. Passer de ces découvertes à des propositions et à des explications comparatives relèvera toujours d'une certaine alchimie. Cette conclusion vaut aussi pour la relation entre la théorie et la pratique. « Une bonne théorie », écrit Galtung (1990, p. 102), « contiendra toujours quelques cases vides destinées à la réalité qui n'existe pas encore. En fait, la théorie devrait servir de pont entre l'empirique et le possible. » À titre de chercheurs engagés, nous ne nous intéressons sûrement pas uniquement à ce que sont les syndicats, mais aussi à ce qu'ils pourraient devenir et comment ils pourraient changer. Nos efforts pour comprendre en comparant, même s'ils ne sont pas couronnés de succès, peuvent contribuer à construire des ponts (...) entre la réalité et le possible (Hyman, 1998 : 15).

Ce qui est certain, c'est que dans le contexte actuel l'effort investi est d'autant plus nécessaire, car la recherche de clés autour desquelles il serait possible de penser la recomposition du syndicalisme apparaît essentielle afin d'éviter que les transformations sur les marchés du travail se traduisent par ce que Castel appelle la désaffiliation, c'est-à-dire par une réduction des modes de participation à la vie sociale en général, et, de manière plus particulière, à la dissociation de leur rapport aux organisations vouées à la défense de leurs intérêts en tant que travailleurs et travailleuses. En menaçant chaque jour encore davantage les travailleurs et travailleuses isolés d'être relégués à des rôles non plus de subordonnés, mais de spectateurs passifs, condamnés à devenir « inutiles au

monde » (Castel, 1995), voire, comme l'a évoqué Cardoso, « insignifiants⁷⁴ », la mondialisation sur le mode néolibéral, telle qu'elle se déploie actuellement en marginalisant une large part de travailleurs et travailleuses, risque de conduire à la « société désaffiliée », enfermée dans la « tristesse du temps linéaire » (Benasayag et Sztulwark, 2000), où les « risques sociaux » d'une société devenue ano(ny)mique ne pourront qu'être exacerbés ? C'est aussi un peu cela que nous cherchons à enrayer en cherchant à contribuer au renouvellement de la réflexion sur le syndicalisme aujourd'hui en mobilisant la démarche de Boaventura de Sousa Santos.

⁷⁴ « Une bonne partie de la population pourrait ne même pas mériter la peine d'être exploitée : elle deviendra insignifiante, sans intérêt aucun pour l'économie globalisée en plein essor », F. H. Cardoso, "New North/South relations in the present context: A New Dependency?", in Martin Carnoy, *The New Global Economy in the Information Age*, University Penn State, Pennsylvanie, 1993. pp. 149-159.

CHAPITRE 2

LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS LA CENTRIFUGATION DE L'EMPLOI VERS LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL

Introduction

Mettant le travail atypique sur les marchés périphériques du travail au centre de l'analyse, c'est-à-dire partant des expériences et des trajectoires de travailleurs se situant dans les zones d'exclusion et de vulnérabilité sociales à la périphérie de la zone d'inclusion que représentait le salariat classique dans le régime fordiste, ce chapitre, et celui qui suivra, constituent notre sociologie des absences. S'inspirant des travaux de Boaventura de Sousa Santos, celle-ci vise surtout à « rendre visibles » les « travailleurs et travailleuses atypiques sur les marchés périphériques du travail » au Québec, à faire en sorte « qu'ils deviennent présents » (Kovacs, 2002). En procédant à un exercice de contre-présentation dont la tâche principale est l'amplification du présent — notamment en faisant coexister la réalité du salariat classique au cœur de l'entreprise parmi d'autres réalités, celles du travail atypique et de la sous-traitance —, la sociologie des absences a comme objectif de procéder à 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.

Dans un esprit plus près d'une démarche positiviste, nous chercherons surtout, dans ce chapitre qui s'attarde sur le rôle joué par l'État eu égard à la prolifération de l'emploi sur les marchés périphériques du travail, à valider nos deux premières hypothèses de travail.

Dans un premier temps, la section 2.1 revient sur le saut qualitatif que l'on observe en ce qui a trait à la régulation du travail par l'État dans le passage du fordisme à l'après-fordisme. Pour étayer l'argument du saut qualitatif, nous nous appuyerons principalement sur les travaux de Brunelle (2003) et de Beaud et Dostaler (1996) ainsi que sur un certain nombre de documents d'orientation produits depuis par les gouvernements canadiens et québécois.

Dans la seconde section (2.2), nous nous attarderons plus spécifiquement 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. Pour faire notre démonstration, nous aurons alors recours à diverses sources statistiques¹ diffusées par le gouvernement du Québec (et diverses agences comme l'Institut québécois de la statistique (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. De manière plus qualitative, nous nous intéressons aussi à l'exemple du traitement accordé à Andrew George et qui illustre bien la propension qu'a l'État de recourir à la multiplication des statuts d'emploi dans sa

¹ le lecteur se référera au premier chapitre pour ce qui est des éléments de méthodologie propre à ce chapitre. Les précisions méthodologiques supplémentaires relatives à l'utilisation de ces statistiques seront insérées en note de bas de page tout au long du chapitre. Voir aussi l'introduction au chapitre trois.

stratégie de réduction des coûts de main-d'œuvre qui se fait au détriment des travailleurs et travailleuses atypiques sur les marchés périphériques du travail².

Dans la troisième section (2.3), nous tournerons notre regard vers l'État-régulateur. Dans un premier temps, il s'agira de mettre en lumière le rôle actif que celui-ci a joué dans la flexibilisation des marchés du travail en nous attardant à certaines modifications apportées à la réglementation sur le travail, et ce, particulièrement, au cours des cinq dernières années (2001-2006). Pour s'y faire nous reviendrons sur la révision de la *Loi sur les normes du travail* en 2002, sur les modifications à l'article 45 du *Code du travail* (2001 et 2003), sur la création de l'Agence des partenariats public-privé (2004) et sur l'adoption des projets de loi 7 et 8 (2003) forçant — en contradiction avec la décision de la Commission des relations de travail et du Comité de liberté syndicale de l'OIT — la désyndicalisation d'un certain nombre de groupes de travailleurs et travailleuses³. Dans une seconde partie, qui nous apparaît plus fondamentale encore, il s'agira de mettre en évidence l'inertie de l'État en ce qui a trait à l'adaptation de l'articulation politico-juridique et de ses politiques eu égard aux besoins des travailleurs atypiques. Pour faire notre démonstration, nous aborderons les travaux de Vallée (1999) et Morin (1998, 2001), puis, tour à tour, les grandes lignes des principaux rapports portant sur la question du travail atypique (*Rapport Beaudry* [1985], *Rapport Scowen* [1986], *Rapport Tapin* [1993], le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* [1997], le *Rapport Desrochers* [2000], le *Rapport Blondin* [2001] et le *Rapport Bernier* [2003]. L'analyse des recommandations issues de ces multiples rapports, pour la plupart

² Pour suivre le dossier Andrew George, nous aurons recours principalement à des sources journalistiques ainsi qu'à de courts entretiens avec l'avocat à la tête du recours collectif lancé à l'initiative de M. George.

³ À cet égard, il est important de souligner que notre objectif n'est pas tant de faire un recensement exhaustif des modifications à la réglementation du travail, mais bien de mettre en exergue les récentes transformations ; cela permettant de constater le rôle joué par l'État-régulateur concernant la flexibilisation de l'encadrement légal du travail.

commandés directement par les gouvernements, permettra de constater que, dans la très grande majorité des cas, celles-ci n'ont pas été entendues. Autrement dit, que l'État-régulateur, en s'abstenant de leur donner suite, a fait preuve de passivité en ce qui concerne l'adaptation de l'encadrement légal du travail et des régimes de protection sociale afin de les ajuster aux besoins des travailleurs et travailleurs atypiques.

Notons d'autre part que même si notre thèse a comme objectif affiché de s'intéresser directement aux actions des travailleurs atypiques concernant leur organisation collective et au rôle joué par les grandes organisations syndicales à cet égard (ce à quoi nous consacrerons notre sociologie des émergences dans les deux derniers chapitres de la thèse), il nous est apparu essentiel, dans un premier temps, de bien mettre en évidence comme on l'a souligné en citant Yates (2004) que le mouvement syndical a très peu d'influence auprès des gouvernements et, qu'au contraire, ceux-ci « *have a lot to do with the weakening of unions* » (2004 : 172). C'est donc à cette tâche qu'est consacré ce chapitre ; cela montrant encore davantage la pertinence du « *need to look inward* » (Yates, 2004 : 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.

2.1 Du fordisme à l'après-fordisme : un saut qualitatif dans la régulation du travail

Au Québec, comme dans la majorité des pays développés où l'on assistera, à la sortie de la Deuxième Guerre, à la montée de l'État-providence puis à sa crise (Rosanvallon, 1984), on observe, depuis une vingtaine d'années, un saut qualitatif

dans la politique poursuivie par l'État eu égard à la régulation du travail. Alors que durant la période des Trente Glorieuses, la poursuite du plein emploi par l'encadrement du travail et l'encastrement du marché est promue au rang de variable indépendante (celle que l'on cherche à contrôler politiquement), le passage à l'après-fordisme, au tournant des années 80, est marqué par un retour et laissez-faire et par l'abandon des velléités de contrôle de l'État sur l'articulation politico-juridique des marchés du travail ; l'État érigeant la recherche de flexibilité qu'exigerait la mondialisation de l'économie en véritable dogme. C'est ce retournement que nous tentons d'illustrer ici.

2.1.1 Encadrement du travail par l'encastrement du marché à la sortie de la Deuxième Guerre

Progressivement, depuis l'après-guerre jusqu'au tournant des années 80, au cours de ce que l'on appelle aujourd'hui à la suite de Fourastié (1979), 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 nationale⁴.

⁴ Cette stratégie s'appuie sur le principe d'une circulation mondiale des marchandises et d'une circulation nationale de la main-d'œuvre. Notons toutefois que, comme le rappellent Beaud et Dostaler, dans l'après-guerre, « c'est une gamme d'extrêmement diversifiées de politiques économiques qui pourront être qualifiées de keynésiennes » (1996 : 77). Nous aurons d'ailleurs l'occasion d'aborder, plus loin, l'articulation particulière que celles-ci prendront dans les cas particuliers du Québec et du Canada. Voir aussi Brunelle, 2003 : chapitre 2.

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 interfère pas avec lui, et si l'action du changement et de la chance n'est pas trop rapide », 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 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*, par la persistance d'un chômage élevé. Celui-ci, tout comme les fluctuations cycliques de l'économie, n'est pas un phénomène conjoncturel, mais un résultat inévitable du capitalisme de *laissez-faire* (Beaud et Dostaler, 1996 : 45, 51, 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 thèses⁵ (dont le Canada) — un objectif

⁵ En 1943, le rapport de la délégation de la Société des Nations chargée de l'étude des dépressions économiques intitulée *Le passage d'une économie de guerre à une économie de paix*, reprend les idées fortes de Keynes en mettant en avant le droit au travail visant à assurer, à la fois, la liberté et la possibilité de travailler. Le Canada sera le premier gouvernement à se rallier aux thèses de Keynes. En avril 1945, le « Livre blanc » publié par le gouvernement canadien souligne que l'un des objectifs principaux de la politique canadienne est « d'assurer un niveau élevé et stable de l'emploi et du revenu et, par ce moyen, d'élever les niveaux de vie » (cité par Beaud et Dostaler, *op cit.* : 86). C'est dans cette optique que la juridiction du chômage fut transférée au pouvoir central à la suite des travaux de la *Commission royale d'enquête sur le rapport sur les relations entre le Dominion et les provinces* (le rapport paraîtra en mai 1940). Pour l'auteur, le

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, que l'on cherche à contrôler politiquement. La recherche du plein emploi devient l'un des objectifs principaux guidant la conduite d'une politique économique interventionniste⁶.

La conduite d'une politique économique interventionniste 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 protections sociales (assurance-emploi, assurance-maladie, régime de retraite, prestation de sécurité du revenu) ayant comme objectif l'étatisation du social⁷.

Ainsi, dans le système « keyneso-beveridgien », un pacte social est mis en œuvre à travers ce qui deviendra le « compromis fordiste » liant l'État, l'entreprise et le travailleur. Au niveau macro, l'État-providence met en place de

keynésianisme y sera en quelque sorte « constitutionnalisé » au moment de l'adoption de l'amendement qui opérera le transfert de la juridiction sur l'emploi d'un palier de gouvernement à l'autre, lors d'une conférence fédérale-provinciale en janvier 1940 (Brunelle, *op cit.* : 101).

⁶ Selon Brunelle, dans sa *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936), Keynes soutient que le niveau d'emploi n'est pas une variable dépendante et, ainsi, soumise aux variations des niveaux de production et de consommation, mais plutôt, que le niveau d'emploi était une variable indépendante et donc, que la poursuite du plein emploi de la part des autorités politiques permettait d'atteindre la situation optimale de production et de répartition des revenus entre les facteurs de production (voir Brunelle, *op cit.* : 100). Par ailleurs, notons que pour Keynes, « l'État est le seul en mesure de prendre en charge l'investissement nécessaire, non seulement pour stimuler la demande — et assurer ainsi l'atteinte du plein emploi —, mais aussi pour en assurer l'utilité sociale » (Beaud et Dostaler, *op cit.* : 76).

⁷ Pour prendre un exemple dans le champ qui nous intéresse, l'assurance-chômage (qui, au Canada, deviendra l'assurance-emploi après sa réforme au milieu des années 90), qui vise à prémunir le travailleur contre les aléas du marché du travail, passe du statut de droit individuel à un droit social. Son financement se fera désormais de manière collective, à travers l'État, plutôt qu'individuellement, au sein de mécanismes mis en place à l'intérieur des collectifs de travailleurs.

régimes de protections sociales qui assurent 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. D'autre part, l'État-régulateur, par opposition à la stratégie de laissez-faire qui avait régné depuis la fin du XIX^e siècle — et qui réapparaîtra comme on le verra au tournant des années 80 —, 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 le plan macro, une formule novatrice⁸, basée sur des structures tripartites, réunissant à la même table, trois des principaux acteurs sociaux que sont le gouvernement, le patronat et les syndicats, sera mise en place. En procédant ainsi, l'économie politique inspirée de Keynes et Beveridge cherchera à lier la poursuite du bien-être ou du mieux-être collectif aux compromis politiques entre les partis et les acteurs économiques nationaux. Les

⁸ Le tripartisme, pour la première fois exprimé dans la Constitution de l'OIT de 1919, cherche à concilier les impératifs de la justice sociale et ceux de la compétitivité des entreprises et du développement économique. Le tripartisme repose sur la consultation *effective* entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à chaque étape des activités de normalisation du travail. Au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, des structures tripartites seront progressivement mises en place au sein même des structures nationales destinées à opérationnaliser la conduite de la politique économique et, plus particulièrement, l'articulation du (des) marché(s) du travail.

normes et le droit du travail peuvent alors, dans la mesure où la consultation est véritablement effective, émerger des organisations patronales ET syndicales, plutôt que d'être l'apanage exclusif 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 souligne 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 socio-économiques fondamentaux, piliers qui sont aujourd'hui remis en cause :

Premièrement, les politiques macro-économiques d'inspiration keynésienne permettaient, via les politiques fiscales, d'absorber les contrecoups 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 (2005 : 38).

Ce n'est pas notre objectif ici de revenir sur les causes de l'échec et de dresser une autopsie du système keyneso-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 1980⁹.

⁹ Notons tout de même que la courte présentation de ce qui était avant permet de constater la dimension constructiviste et institutionnaliste qui avait cours au moment de la mise en place de l'ordre d'après-guerre, par opposition à la « démarche actuelle qui repose d'abord et avant tout sur

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 sociales¹⁰; l'accession au pouvoir des gouvernements Thatcher et Reagan, au Royaume-Uni et aux États-Unis d'Amérique, respectivement, constituant le point d'inflexion du glissement vers le nouveau régime.

2.1.2 Retour au laissez-faire, abandon de la poursuite du plein emploi et culte de la flexibilisation dans l'après-fordisme

Dans le nouveau cadre, les politiques inspirées par Keynes et Beveridge n'ont plus leur place. Les gouvernements renoncent aux velléités de contrôle inscrit 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 ont plutôt choisi de confier la grande part de cette gestion et de ce contrôle au marché, c'est-à-dire au secteur privé. Comme le souligne Brunelle, à partir de 1979, « l'un après l'autre, les gouvernements aux prises avec d'importants déficits remettent en question la stratégie interventionniste à laquelle ils avaient souscrit jusque-là et proposent d'unir leurs forces à celles des milieux d'affaires afin d'éliminer tout ce qui leur apparaît désormais comme obstacle au libre fonctionnement du marché (2003 : 119) »¹¹.

une profonde désaffection du pouvoir politique et la mise au rancart de la promotion du bien commun » (Brunelle, *op cit.* : 15).

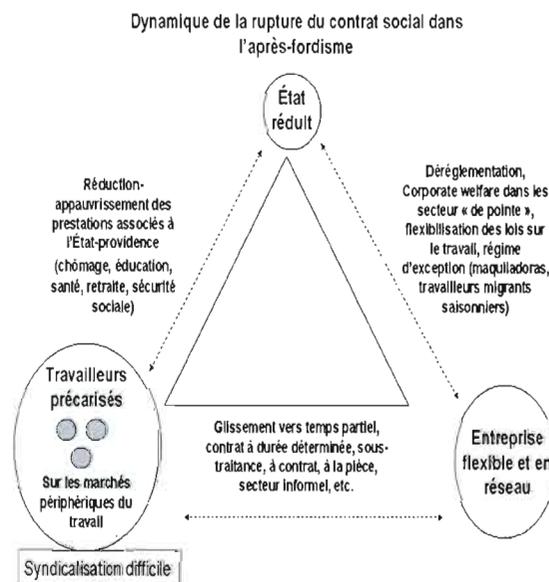
¹⁰ *Ibid.*, p. 120 et note de bas de page. Appliquée au marché du travail, la déréglementation devient la flexibilisation. L'une des idées centrales de cet ultralibéralisme prétend que le marché devrait assurer seul et sans entrave la distribution de biens, des services et de l'investissement, faute de quoi nous n'aurions pas en fin de compte une répartition optimale des revenus entre les facteurs de production, c'est-à-dire entre le travail et le capital (Brunelle, *op cit.* : 118).

¹¹ Au Canada, l'approche néolibérale est adoptée à compter de 1984 par le Parti Progressiste-Conservateur de Brian Mulroney et, au Québec, par le Parti Libéral de Robert Bourassa, dès 1985 (Brunelle, *op cit.* : 119). Les gouvernements qui suivront, jusqu'à aujourd'hui, persistent dans cette orientation.

Le compromis fordiste ne tient plus, où 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, dans les termes du contrat entreprise-travailleur, et, enfin une rupture entre les termes du contrat État-

travailleur. D'abord, l'État a procédé à la déréglementation de l'activité commerciale et les entreprises privées se sont ainsi 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 afin d'investir des secteurs qui lui étaient autrefois restreints¹². D'autre part, l'assouplissement de la régulation des marchés du travail, que ce soit à



¹² La mise en place de partenariats publics privés constituant une autre façon de procéder et conduisant à peu de choses près, aux mêmes résultats. Nous y reviendrons dans la section 2.3.1.

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 mondialisée¹³. Au final, l'entreprise s'est trouvée déchargée d'un certain nombre de responsabilités¹⁴, 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 sur l'autorégulation par le secteur privé¹⁵.

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 qui se manifeste notamment par le glissement de l'emploi depuis le salariat classique vers les marchés périphériques du travail (l'emploi à temps

¹³Il faut aussi noter que, depuis vingt ans, le développement des nouvelles technologies de l'information (NTIC) a rendu possible certaines modalités de la transformation du travail dans l'entreprise, en permettant, d'une part, la mise en place de la production en flux tendus (*juste-à-temps*), inspirée du modèle japonais et, d'autre part, l'impartition de la production, l'externalisation des unités de travail et leurs fractionnements à travers le développement de chaînes de sous-traitance (voir notamment Manuel Castells, *La Era de la Informacion : Economía, Sociedad y Cultura*, 1996). Dans certains secteurs — le travail en centre d'appels en est un bon exemple —, on constatera la mise en place d'une organisation du travail de type néo-tayloriste, c'est-à-dire un taylorisme assisté par ordinateur. D'autre part, en contribuant à l'accroissement des régimes de travail dérogoire à la marge du *Code du travail*, il semble que les institutions étatiques s'éloignent d'une politique universaliste en ce qui concerne l'application des lois du travail, ce qui contribue à segmenter davantage le(s) marché(s) du travail (cf. 2.2).

¹⁴ Sur le front privé, on assiste au redéploiement de la stratégie des firmes « où les contraintes dictées par l'établissement d'une position dominante sur les marchés mondiaux prennent le pas sur celles qui émanent des marchés nationaux d'une part, et où l'enjeu de la rationalisation des filières de production au sein d'un espace mondial prend le pas sur la mission sociale de l'entreprise au niveau national » (Brunelle, 2003 : 134).

¹⁵ Dans le cas nord-américain, nous pensons ici surtout aux implications du chapitre 11 de l'ALENA (1992). Mis en place plus récemment, le Conseil Nord-Américain de la Compétitivité (CNAC) lié au Partenariat pour la prospérité et la sécurité (PSP) est aussi largement dominé par les acteurs privés. À ce sujet, voir notamment Brunelle (2007).

partiel, à contrat, à durée déterminée, à la pièce, (faussement) indépendant, etc.). Ce glissement 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 de diverses manières. L'appauvrissement des régimes d'assurance publique, la limitation de leur accès, la réduction des budgets à l'éducation, la mise en danger des régimes de pensions publiques, la privatisation partielle des services de santé constituent tous, en quelque sorte, des modalités différentes de refonder le contrat liant le travailleur à l'État.

Notons en terminant qu'alors que le paradigme keyneso-beveridgien issu de l'après-guerre était basé sur une dissociation forte entre le marché national et international, celle-ci vole en éclat 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 non plus à l'échelle nationale, mais mondiale¹⁶.

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 Beveridge) et la

¹⁶ C'est cependant sur le plan national que ces transformations auront des répercussions majeures sur l'organisation *des marchés du travail* et sur le rôle que pourront jouer — ou non — les organisations syndicales dont le champ d'action se situe toujours sur cet horizon; la libéralisation des marchés en Amérique du Nord, facilitant la circulation internationale des biens et des services, ne s'accompagnant pas de son pendant logique (du moins dans la logique libérale), la libre circulation de la main-d'œuvre entre les États membres de l'ALENA.

pratique, l'opérationnalisation, dans un ensemble de politiques économiques et sociales, ne s'est pas faite sans heurts. Comme le souligne Brunelle : « 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 » (2003 : 58).

De manière générale, notons qu'en situant l'individu à l'intérieur de l'un ou l'autre des groupes — patrons/syndiqués — soi-disant universels d'appartenance, le capital et le travail, le tripartisme occulte, en quelque sorte, l'existence de l'exclusion sociale, économique ou politique bien réelle d'une partie non négligeable de la population¹⁷. D'autre part, en ce qui a trait plus spécifiquement à l'évolution du marché du travail, l'un des écueils souvent oubliés du système keyneso-beveridgien issu de l'après-guerre est qu'il alimentera 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

¹⁷ Comme le souligne Brunelle (2003) : « Si la consultation tripartite a été envisagée durant la guerre froide comme le mode privilégié d'intégration des principaux acteurs de la société civile dans l'État-Nation, il n'en demeurait pas moins que cette façon d'asseoir la légitimité des grandes options d'économie politique laissait en plan de vastes sections de cette société, qu'il se soit agi du mouvement des femmes ou du mouvement étudiant ». De plus, « dans la mesure où les représentants du mouvement syndical en tant que défenseurs des intérêts du travail, et non seulement des intérêts des travailleurs, ceux-ci se trouvaient dans une position paradoxale vis-à-vis de question comme le chômage, le travail des femmes, le travail des jeunes [...] » (*op cit.* : 169).

temps partiel)¹⁸. Ainsi, « la nomenclature proposée par Beveridge n'avait rien de neutre ni d'universel dans son application, de sorte que le providentialisme induira des exclusions systématiques, en particulier auprès des femmes et des jeunes » (Brunelle, 2003 : 169)¹⁹. Bref, ce que l'on veut souligner ici, c'est que l'existence de marchés du travail sélectifs et segmentés (que l'on les nomme marchés primaire et secondaire, marchés interne et externe, marchés formel et informel) 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 éventuelle 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. En délaissant cet objectif, ce sont les remparts contre la segmentation excessive et le retour à la marchandisation du travail qui s'écrouleront. Le glissement massif des emplois vers les marchés périphériques du travail induit par le processus de centrifugation, tel qu'on a le constatera de manière encore plus marquée dans le troisième chapitre, permet de prendre la mesure de ces tendances au Québec.

Nous reviendrons sur l'effritement du pacte social (cf. 2.3) qui mettra en relief le rôle actif de facilitateur du processus de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques joué par l'État-régulateur. Mais, avant d'entamer la discussion à cet égard, nous amorcerons d'abord la démonstration sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail,

¹⁸ Dans les économies de la périphérie, l'intégration dans le salariat classique n'atteignant jamais l'étendue qu'il avait au centre, les économistes évoqueront quant à eux un marché du travail qui serait divisé en deux, l'emploi se divisant entre les secteurs formel et informel de l'économie.

¹⁹ On pourrait également souligner l'exclusion plus ou moins systématique du pacte social des populations immigrantes.

démonstration qui permettra ici d'illustrer une partie du phénomène, celui de la désaffectation de l'État-employeur pour le travail à temps plein, dans le salariat classique, au sein même de l'administration, mais aussi dans le secteur parapublic et les sociétés d'État. En procédant, comme le secteur privé, à l'impartition de ses activités, en favorisant l'essor du travail atypique en son sein même et en « profitant » des économies en salaires permis par la multiplication des statuts de travail, l'État appuie directement le mouvement général de précarisation du travail et de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail que l'on observera plus finement au prochain chapitre. Dès lors, dans l'après-fordisme, l'emploi dans le secteur public cesse d'être, une locomotive permettant de tirer vers le haut les conditions de travail dans le reste de l'économie²⁰. Ce sont ces questions que nous allons traiter dans la seconde partie de ce chapitre.

²⁰ Selon le rapport de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), intitulé *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2006*, en 2006, « le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 15,2 % par rapport à celui de l'ensemble des autres salariés québécois travaillant dans les établissements de 200 employés et plus. Un retard est aussi noté vis-à-vis du secteur privé (- 15,7 %). Sur le plan de la rémunération globale, qui considère les avantages sociaux et les heures de travail en plus du salaire, l'administration québécoise affiche un retard de 12 % face à l'ensemble des autres salariés québécois et de 8,2 % face au secteur privé ». Plus encore, « lorsque les années 2001 et 2006 sont considérées, la situation comparative de l'administration québécoise s'affaiblit vis-à-vis de presque tous les secteurs (...) par rapport au secteur privé dans trois catégories d'emplois, soit les professionnels (- 12,9 %), les employés de bureau (- 9,1 %) et les ouvriers (- 10,4 %). La stabilité des écarts est constatée chez les techniciens et les employés de service » (ISQ, 2006 : 127, 133). Lorsqu'on observe l'évolution de l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé sur une plus longue période, on constate un retournement complet de la situation. Selon les données de l'*Institut de recherche et d'information sur la rémunération* (IRIR), en 1998, « pour la première fois, l'administration québécoise affiche un retard face à l'ensemble des autres salariés québécois et la parité avec le secteur privé pour la rémunération globale (...) [entre] 1990 et 1998, un affaiblissement est constaté face à tous les secteurs, tant pour les salaires que pour la rémunération globale, l'affaiblissement le plus marqué est observé vis-à-vis du secteur privé, soit 8,4 % sur le plan salarial et 7,7 % pour la rémunération globale » (IRIR, 1998 : 1, 7). Des données comparables pour le début des années 1980 ne sont pas disponibles.

2.2 L'État-employeur et la centrifugation vers les marchés périphériques du travail

La transition vers une politique de *laisser-faire* en ce qui a trait à la gestion du marché du travail depuis le début des années 80 implique, pour certains aspects, une participation active de l'État. L'État-employeur participe lui-même du mouvement de centrifugation en faisant intervenir la flexibilité numérique (2.2.1), la flexibilité par la multiplication des statuts d'emploi (2.2.2) et, cela allant de pair, la flexibilité par la réduction des coûts de main-d'œuvre (2.2.3).

2.2.1 La flexibilité numérique

En ce qui a trait à recherche de flexibilité numérique, poursuivie en réduisant le nombre de travailleurs envers lesquels sont pris des engagements à long terme, cela en créant un noyau stable le plus restreint possible autour duquel tourne une masse de personnel à statut précaire embauché selon les besoins, il est « bien difficile (...) de distinguer le secteur public du secteur privé » (CSQ, 2003).

La réduction des effectifs dans la fonction publique

À cet égard, sans dresser un portrait sectoriel, notons simplement que, de manière globale, l'emploi dans la fonction publique a subi une importante baisse depuis une dizaine d'années sinon plus. Au Québec, la réduction des effectifs a été plus importante que dans le reste du Canada :

Depuis 10 ans, on observe une diminution importante du nombre des employés du secteur public au Canada, tant au gouvernement fédéral que dans l'ensemble des provinces, y compris le Québec. (...) Sur la base des données recueillies par Statistique Canada sur les emplois du secteur public, données qui ne font pas la distinction entre emplois à temps plein ou à temps partiel, la part des secteurs public et parapublic, dans l'ensemble des emplois au Québec, est passée de 21,8 % à 16,9 % entre 1992 et 2002, soit une baisse des emplois du secteur public de 663 000 à 607 000. En pourcentage, cette diminution de 4,9 % est plus

importante que celle de 4,2 % observée pour l'ensemble du Canada (Observatoire de l'administration publique de l'ENAP, dans *Le Soleil*, 16 février 2004 : A17).

Privatisation, réduction des effectifs dans les sociétés d'État et PPP

En 1984, le gouvernement de Brian Mulroney établit un secrétariat de la privatisation qui a pour mandat de choisir les entreprises à privatiser et de passer aux actes, soit en les vendant à une entreprise du secteur privé, soit en procédant à une vente générale des actions au public²¹. CN Route a été privatisé en 1986 et Air Canada en 1988. Pétro-Canada fut graduellement privatisé à partir de 1991, etc. Arsenaux canadiens Limitée, Canadair Ltée, De Havilland aviation du Canada Limitée et Téléglobe Canada seront également privatisés²². La stratégie visant à privatiser des sociétés d'État est d'ailleurs encore utilisée. Pour donner quelques exemples, notons qu'en 2005, le gouvernement québécois annonçait son intention de privatiser la Société des traversiers du Québec (Gouvernement du Québec, 2006, en ligne²³) et les hippodromes (Gouvernement du Québec, 2006, en ligne²⁴). Plus encore, après une première tentative qui a tourné au vinaigre au milieu des années 1980 (cf. 5.3), le débat est désormais lancé sur l'opportunité de privatiser la SAQ²⁵, les grands musées d'État²⁶, voire même Hydro-Québec²⁷. Ajoutons que la mise en place des partenariats public-privé (PPP), sur lesquels nous reviendrons (2.3.1) et dont la portée ne se limite pas aux sociétés d'État,

²¹ J. Donner, dans *L'Encyclopédie Canadienne*, en ligne [<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=FIARTF0005639>], consultée le 15 mars 2007.

²² Pour une liste complète, voir l'annexe 1 de l'article de Padova (2005).

²³ [<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Mai2006/31/c8955.html>], consulté le 19 mai 2008.

²⁴ [<http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/communiqués/fr/20060109.pdf>], consulté le 25 mai 2008.

²⁵ Voir IEDM (2005) et Lauzon (1997).

²⁶ [<http://www.adorable.qc.ca/showbizz.php?article=20060512225954>], consulté le 19 mars 2007.

²⁷ Lauzon (2005). On ajoutera que le secteur de la production d'électricité, autrefois la chasse-gardée de l'État depuis la nationalisation des années 1960, est aujourd'hui réouvert à l'investissement privé, notamment à travers la mise sur pied de projets éoliens, sous l'égide du privé.

mais à la quasi-totalité du champ d'action de l'administration publique, participe de la même logique. Ainsi, les privatisations ne sont pas étrangères à l'importante chute de l'emploi dans les sociétés d'État depuis le début des années 1980. Comme le souligne l'*Observatoire de l'administration publique* de l'ENAP :

[bien qu'il] est difficile de rendre compte de l'évolution historique de la taille des effectifs des sociétés d'État québécoises en raison de la prise en compte par les études statistiques du concept d'« entreprise publique » (...) selon les données de Statistique Canada, les entreprises publiques au Québec et au Canada ont connu une forte diminution de leur effectif entre 1981 et 2005. Les différents épisodes de privatisation, particulièrement radicaux dans le cas des entreprises publiques fédérales, expliquent cette chute graduelle et prononcée (2006, en ligne²⁸).

Toujours selon les données compilées par l'Observatoire, le ratio « effectif des entreprises publiques/nombre d'emplois total » est passé au Québec de 4,3 % en 1982 à 1,4 % en 2005. Ainsi, dans les entreprises publiques, en équivalent-personne, la chute de l'effectif enregistré entre 1981 et 2005 atteint 53,9 %.

La sous-traitance dans le secteur municipal

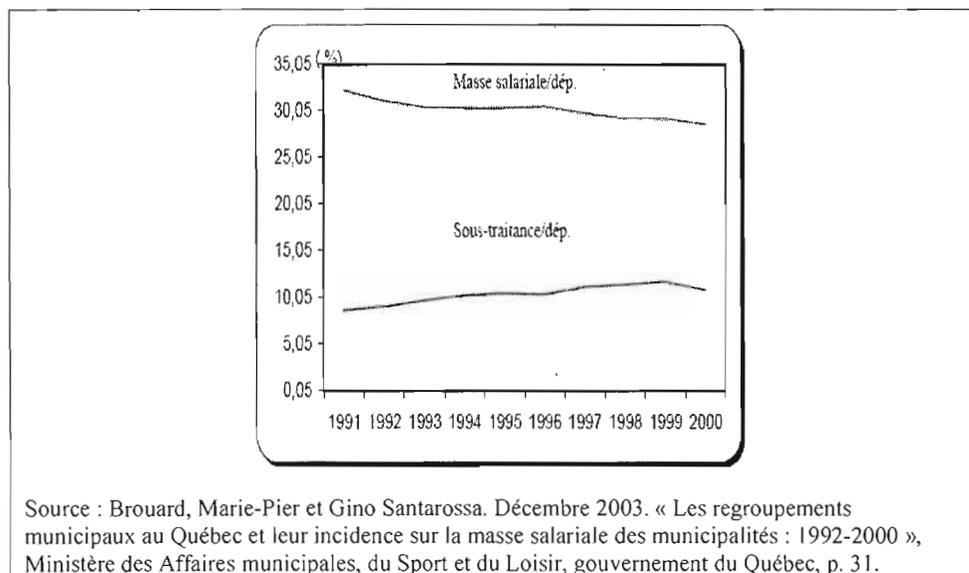
Le recours accru à la flexibilité numérique peut également être constaté dans le secteur municipal. Comme le souligne Graham (1995), l'impartition, c'est-à-dire, le recours à la flexibilité numérique par l'ouverture à la sous-traitance, a toujours été un enjeu important au niveau municipal. Au demeurant, depuis une vingtaine d'années, cette tendance tend à prendre de l'ampleur comme le souligne l'OIT :

Des pressions économiques supplémentaires s'exercent sur les municipalités qui disposent de ressources financières insuffisantes pour offrir les nouveaux services que les gouvernements provinciaux leur demandent d'assurer sans octroyer les fonds correspondants. Ce type de transfert de responsabilités a fréquemment forcé les autorités locales à tenter de réduire les coûts de la main-d'oeuvre et d'équilibrer les budgets municipaux en impartissant des services (Organisation internationale du travail, 2001).

²⁸ Site web de l'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP, [<http://www.etatquebecois.enap.ca/fr/index.aspx?sortcode=1.1.2.6>], consulté le 20 décembre 2006.

Dans une enquête portant sur la prestation de services municipaux au Canada réalisée auprès de 217 municipalités en 2004²⁹, Jalette et Hebdon constatent, qu'au cours des cinq dernières années, 63,1 % d'entre elles avait examiné la faisabilité de recourir au secteur privé pour la prestation de certains services et, qu'après examen, plus de 84,2 % avaient décidé de sous-traiter une partie de leurs activités (2005 : 4)³⁰. De manière générale, dans le secteur municipal québécois, alors que la proportion de la masse salariale en proportion des dépenses totales est en constante régression entre 1991 et 2001, les dépenses de sous-traitance affichent une progression comme le permet de le constater le tableau suivant tiré des travaux de Brouard et Santarossa (2003).

TABLEAU 2.1
Masse salariale et services professionnels en fonction des dépenses totales dans le secteur municipal, 1991-2000



²⁹ Taux de réponse de 28,1 %, qualifié de fort respectable par les auteurs.

³⁰ Notons par ailleurs que 27,8 % des municipalités ont par la suite été obligées de rapatrier ses services.

Notons enfin que, pour la CSN, le projet de loi 9 sur les défusions municipales de 2003³¹, adopté depuis, favorise le recours à l'impartition :

les défusions auront un impact majeur sur (...) la sous-traitance. (...) Elles viendront « désaccorder » les conventions collectives, dans un mouvement contraire à celui dicté par la Loi sur les fusions qui prévoyait leur harmonisation. Les villes reconstituées voudront négocier des ententes à la baisse. Il s'ensuivra une détérioration des relations du travail entre les villes reconstituées et les employé-es municipaux ainsi qu'une dégradation de leurs conditions de travail (CSN, octobre 2003).

Plus encore, le projet de loi 134³², adopté en décembre 2005, risque de favoriser le recours à l'impartition dans le secteur municipal puisqu'elle permet désormais aux municipalités de confier non seulement la gestion, mais également le financement de l'eau, des parcs et des matières résiduelles, à l'entreprise privée. Notons enfin que, depuis plusieurs années, les municipalités québécoises réclamaient la déréglementation de l'impartition³³.

La chute de la part dans l'emploi total, autant de l'emploi dans l'administration publique que dans les entreprises publiques fédérales et provinciales et les administrations locales, témoigne de l'importance prise par le recours à la flexibilité numérique dans des institutions liées à l'État. Notons enfin à cet égard que la tendance canadienne est également à la baisse, mais que la réduction de la main-d'œuvre dans le secteur public et les sociétés d'État est plus

³¹*Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités*, L. Q. 2003, c. 14. Le texte complet des lois citées dans ce chapitre est disponible sur le site des Publications du Québec [<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>].

³²*Loi modifiant de nouveau diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*, L. Q. 2005, c. 50.

³³ À titre d'exemple, l'Union des municipalités du Québec a demandé à plusieurs reprises au gouvernement du Québec d'exempter complètement le secteur municipal de l'application des lois sur les droits du successeur (Jalette et Warrian, 2002 : 4). Au moment de la parution de leur article, les lois fédérales et provinciales protégeaient les droits de négociation collective du syndicat en cas de vente ou de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise. Nous verrons plus loin que, pour ce qui est du Québec, la modification de l'article 45 viendra changer la donne à cet égard. Plus encore, l'adoption de la *Loi sur l'Agence des PPP*, facilite elle aussi le recours à l'impartition dans le secteur municipal.

importante au Québec (*Observatoire de l'administration publique* de l'ENAP, 2006, en ligne³⁴).

2.2.2 La flexibilité par la multiplication des statuts

Depuis le début des années 80, 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 au niveau fédéral, provincial que municipal.

Le travail atypique dans l'administration publique fédérale

Au niveau canadien, 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 :

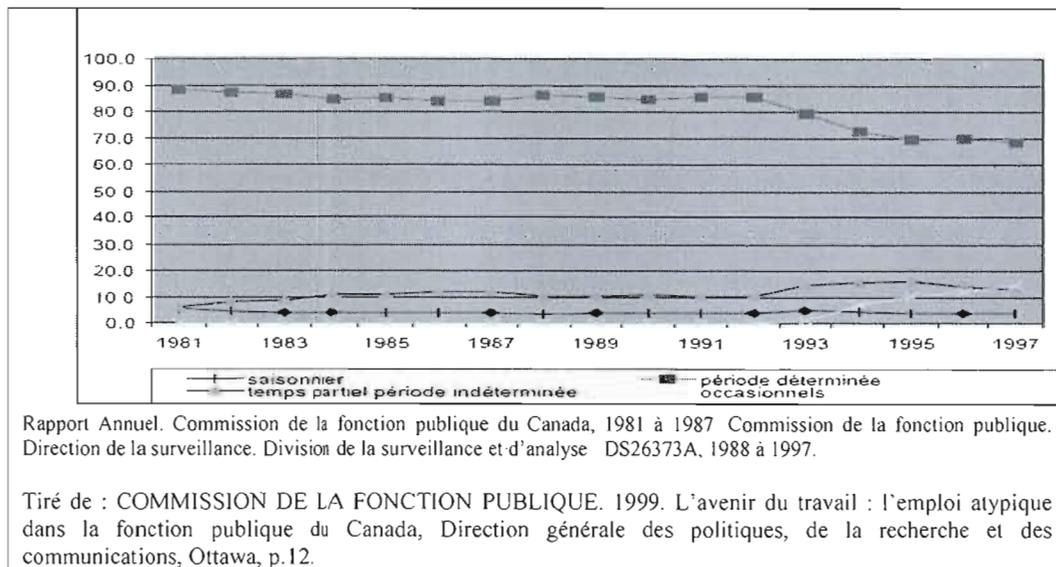
La fonction publique fédérale a connu un accroissement marqué du recours aux modalités atypiques de travail au cours des années 80 et 90. Selon un rapport de la Commission de la fonction publique publié en 1999, les emplois atypiques représentaient 19,0 % des emplois de la fonction publique fédérale 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 employés atypiques (2002, en ligne).

Le tableau suivant présente la répartition des emplois atypiques par catégories d'emploi. On y observe que l'emploi temporaire, régi par un contrat à durée déterminée est la principale forme que prend l'emploi atypique dans la fonction publique fédérale. Par ailleurs, on note également que recours à des employés

³⁴ Site web de l'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP, [<http://www.etatquebecois.enap.ca/fr/index.aspx?sortcode=1.1.2.6>], consulté le 20 décembre 2006.

occasionnels est en forte progression depuis 1993. Enfin, notons qu'on observe un recours accru à l'emploi à temps partiel à durée indéterminée depuis 1992.

TABLEAU 2.2
Répartition des emplois atypiques dans la fonction publique fédérale par
catégorie d'emploi de 1981 à 1997



Le travail atypique dans le secteur public

À notre connaissance, il n'existe pas, au Québec, d'étude semblable à celle effectuée par la *Commission de la fonction publique* (fédéral) 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 80.

Seul le document intitulé *L'effectif de la fonction publique*, publié chaque année par le Secrétariat du Conseil du Trésor, permet de tracer un aperçu de la situation. Selon les données publiées par le Conseil du Trésor (2005), bien que le

nombre d'emplois « réguliers » en « équivalent temps plein »³⁵ s'est accru au cours des cinq dernières années alors que le nombre d'emplois non réguliers (employés occasionnels, stagiaires et étudiants) a eu tendance à décliner³⁶, l'on constate qu'en 2004, 29,93 % des effectifs était constitué d'employés non réguliers. Sur les 85 859 employés de la fonction publique québécoise, 60 138 (70,1 %) avaient un statut d'employés permanents, 21 156 d'employés occasionnels (24,6 %) alors que 4 547 étaient des stagiaires ou des employés-étudiants (5,3 %)³⁷.

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

³⁵ Pour le Conseil du Trésor: «seul le nombre d'ETC [emploi équivalent temps plein] permet d'apprécier correctement l'évolution réelle de l'effectif et de ses caractéristiques d'une année à l'autre, et en particulier l'évolution réelle de l'effectif occasionnel, le nombre de personnes différentes variant de façon importante au cours d'une année et surtout d'une année par rapport à l'autre ». Pour notre part, nous préférons nous intéresser « aux personnes » plutôt qu'à la mesure comptable qu'est l'ETC, notamment puisque nous nous intéressons à la précarité — et l'absence de la stabilité d'emploi est l'une des caractéristiques importantes de cette précarité — des travailleurs atypiques. Notons enfin que le « plan de réingénierie » du gouvernement de Jean Charest (2003-2007) entend « s'attaquer » à la sécurité d'emploi dans le secteur public. C'est du moins ce qu'indique l'extrait suivant tiré d'un document confidentiel rendu public par le SPGQ : « La réorganisation des services doit produire des effets à court terme, ce qui implique la diminution des coûts liés à la sécurité d'emploi (...) Pour parvenir à améliorer le fonctionnement de l'État, le gouvernement est prêt à remettre en cause certains dogmes (départ d'employés, mesures de retraite, sécurité d'emploi ». Le document est disponible en ligne [http://www.spgq.qc.ca/userfile/documents//document_de_travail.pdf], consulté le 20 septembre 2007.

³⁶ « Au cours des cinq dernières années, le nombre d'ETC utilisés par l'effectif régulier a augmenté de 23,9 %, soit de 11 093 ETC, passant de 46 401 ETC à 57 494 ETC, pour une croissance annuelle moyenne composée de 4,38 %. De fait, tel que mentionné ultérieurement au graphique 34, l'effectif régulier est passé de 49 112 personnes, à la fin de mars 1999, à 60 138 personnes à la fin de mars 2004. (...) Au cours des cinq dernières années, le nombre d'ETC utilisés par le personnel occasionnel, après être passé de 14 682 ETC en 1998-1999 à 15 689 ETC en 2000-2001 pour une croissance de 1 007 ETC, a baissé à 12 124 ETC en 2003-2004, soit une diminution de 3 565 ETC. La diminution la plus importante est survenue entre 2000-2001 et 2001-2002, avec une baisse de 22,6 %, soit de 3 551 ETC (Conseil du Trésor, 2005 : 11-12).

³⁷ Le Conseil du Trésor préfère quant à lui référer à la proportion en terme d'ETC : 57 494 (81,4 %) employés réguliers, 12 124 (17,1 %) occasionnels ainsi que 1 043 (1,5 %) étudiants et stagiaires.

temporaires sur appel, les permanents sans sécurité d'emploi, les temps partiels permanents sur appel, les aspirants et les employés en disponibilité (2005 : 67³⁸), soit bon nombre d'emplois que l'on considère ici comme des emplois atypiques sur les marchés périphériques du travail. Notons enfin que nous n'avons pas été en mesure de comparer ces données sur la longue période, soit depuis le début des années 80. À cet égard, il apparaît fort plausible d'estimer que la progression de l'emploi atypique dans la fonction publique québécoise ait évolué selon la même tendance observée par Townson au niveau fédéral (2002, en ligne³⁹).

Le travail atypique dans le secteur parapublic

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). Le document intitulé « L'effectif en équivalent temps complet par statut d'emploi et par secteur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003 » (non daté, en ligne⁴⁰), bien qu'il ne permette pas une analyse raffinée, permet de constater la progression de l'emploi atypique au cours de cette période dans le secteur parapublic québécois.

Selon les données qui y sont colligées, on constate que, même calculés en terme d'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

³⁸ Le document ne présente malheureusement pas de données décantées selon chacun de ces statuts.

³⁹ Pour sa part, le *Rapport Tapin* (1993), sur lequel on reviendra, avance qu'entre 1988 et 1992, les emplois temporaires dans la fonction publique au Québec ont augmenté de 10,7 % alors que les emplois permanents ne connaissent une augmentation que de seulement 6,6 % (sources non citées, 1994 : 14).

⁴⁰ [http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/ress_humaine/effectif/statut.pdf], consulté le 14 avril 2007.

inclut nombre de travailleurs atypiques tels que nous le définissons ici — a progressé de 7,9 % entre 1997 et 2003, le nombre d'emplois réguliers à temps partiel ou réduit s'est accru dans une proportion de 36,4 % et les emplois « autres que réguliers » de 22,58 %. Dans les commissions scolaires, l'emploi dans ces deux dernières catégories a progressé, respectivement, de 105,1 % et 23 %, dans le secteur de la santé de 33,3 % et 23,6 %, dans le secteur des collèges de 19,1 % et 6.03 %⁴¹.

Le tableau suivant permet une lecture globale de la situation dans le secteur parapublic durant cette période. Notons aussi que des données historiques permettant de tracer une évolution dans ces sous-secteurs depuis le début des années 1980 ne sont pas accessibles.

⁴¹ Rappelons que ces données sous-estiment le nombre réel de personnes affectées puisque ces niveaux sont mesurés en emploi équivalent temps complet.

TABLEAU 2.3
Évolution de l'emploi selon le statut dans le secteur
parapublic québécois entre 1997 et 2003

Statut d'emploi	Secteur	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Régulier à temps complet	Commissions scolaires	76 789	76 893	76 579	79 144	79 683
	Santé	93 142	93 629	97 249	99 995	102 327
	Collèges	13 357	13 421	13 604	13 749	13 653
Total Régulier à temps complet		183 288	183 942	187 432	192 888	195 663
Régulier à temps partiel ou réduit	Commissions scolaires	1 623	1 805	1 899	2 800	3 018
	Santé	34 580	34 916	36 682	37 810	36 382
	Collèges	293	335	360	365	355
Total Régulier à temps partiel ou réduit		36 496	37 055	38 942	40 975	41 755
Autre que régulier	Commissions scolaires	26 052	27 930	29 990	28 826	30 482
	Santé	31 577	31 184	32 111	32 967	34 051
	Collèges	5 827	5 857	5 811	6 283	6 523
Total Autre que régulier		63 455	64 971	67 911	68 055	71 056
Ensemble des secteurs	Commissions scolaires	104 464	106 628	108 469	110 770	113 184
	Santé	159 299	159 728	166 042	170 772	174 760
	Collèges	19 476	19 612	19 775	20 376	20 532
Total Ensemble des secteurs		283 238	286 968	294 285	301 918	308 476

S.S.R.T. Direction des politiques de rémunération et de conditions de travail

Source : SÉCRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (Gouvernement du Québec). Non daté. *L'effectif en équivalent temps complet par statut d'emploi et par secteur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003*, Gouvernement du Québec, Québec.p.1.

Le travail atypique dans le secteur municipal

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 de la mise en place de clauses orphelin⁴² dans les conventions collectives du secteur municipal permet de

⁴² « Les clauses orphelin ou grand-père, assujettissent les nouveaux salariés [et donc souvent les jeunes], parfois temporaires ou occasionnels, qui exécutent les mêmes fonctions dans une même unité d'accréditation à une progression salariale différente ou à des taux de salaires moindres » (Vallée, 1999 : 277). Fait à noter, les clauses orphelin ne sont pas le propre des conventions collectives du secteur municipal. Comme le souligne Beaudet, « À la suite de la récession économique du début des années 1980, on a pu observer une augmentation du nombre

constater que ce phénomène y est aussi largement présent. Jusqu'en 1999, année où elles furent officiellement interdite⁴³, et encore aujourd'hui selon Force Jeunesse⁴⁴, l'existence de clauses orphelin, participant d'une logique de flexibilité par la multiplication des statuts, jouait en la défaveur de bon nombre de travailleurs du secteur municipal⁴⁵, favorisait les rivalités entre les employés

d'entreprises ayant recours à l'utilisation de clauses orphelin, visant les nouveaux employés et donc le plus souvent les jeunes, de façon à réduire leurs coûts et ainsi parvenir à conserver ou à améliorer leur rentabilité (...) Le phénomène s'accroît jusqu'au début des années 1990 pour s'atténuer par la suite (...) Mais les diverses pressions exercées par la mondialisation des marchés et de la production ainsi que par les objectifs budgétaires gouvernementaux, tel celui du déficit zéro du ministre des Finances, Bernard Landry, semblent être en train de ramener [en 1998] l'usage de clauses orphelin dans les accords conclus entre les divers acteurs des milieux de travail du secteur public (...) on constate que dans bon nombre d'ententes conclues dans le secteur municipal » (1998: 1-2, 13). Pour sa part, Volovitch constate qu'en 1991, 1,4 % des conventions collectives dans le secteur de l'industrie contenait une clause orphelin, 6,3 % dans le secteur du commerce et 8,3 % dans le secteur municipal. En 1994, ces proportions grimpaient respectivement à 5,8 %, 6,9 % et 19,4 %. En 1997, on retrouvait la plus grande proportion de clauses orphelin dans le secteur du commerce, soit 16,1 % alors que la proportion de clauses orphelin dans le secteur municipal s'établissait à 9,7 %. Sur la question des clauses orphelin, voir les textes de Volovitch (2000), Beaudet (1998), Vallée (1999) et Pelletier (1999), Force Jeunesse (2002b), Bernier (2007). Nous reviendrons sur la question des clauses orphelin et plus largement, sur les clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives dans le chapitre cinq.

⁴³ En décembre 1999, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi n° 67 (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, L.Q., 1999, c. 85) ayant pour ambition d'interdire les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche. « Le champ de cette interdiction est large et vise à couvrir l'ensemble des conditions de travail (salaire, durée du travail, congés, repos hebdomadaire, primes...). La loi s'appliquera progressivement aux conventions collectives prenant effet après le 29 février 2000 et aux contrats de travail individuels de travailleurs non syndiqués à compter du 1er juillet 2000 » (Volovitch, 2000: 10).

⁴⁴ Il semble que la nouvelle loi n'a pas su enrayer l'ensemble des clauses orphelin. Dans une étude de Force Jeunesse à partir d'un échantillon de 168 conventions collectives choisies de manière aléatoire [et signées en 2001, soit après l'interdiction], les auteurs ont constaté la présence de 25 clauses discriminatoires, soit un taux de présence de 14,88 % (12,23 % dans le secteur privé et 27,5 % dans le secteur public). De manière plus générale, Force Jeunesse note « que ces pratiques discriminatoires se trouvent de manière plus fréquente dans le secteur de l'alimentation ainsi que dans le secteur municipal » (2002b : 3). Le *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitements* du MTQ va dans le même sens : « [l']analyse [visant] les conventions collectives couvrant 50 salariés et plus, a permis de constater que les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales sont demeurées aussi présentes qu'avant l'application des dispositions interdisant les disparités de traitement » (2004c : v-vi).

⁴⁵ L'atypie dans le secteur municipal se manifeste surtout par la difficulté accrue pour les nouveaux travailleurs d'accéder à des emplois permanents, à l'incertitude quant à leurs horaires de travail qui peuvent varier d'une saison à l'autre, voire d'une semaine à l'autre.

municipaux, tout en contribuant à la précarisation de l'emploi comme le souligne Vallée :

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 (1999 : 302).

Le travail atypique lié aux programmes d'insertion et d'employabilité

À ce sujet, notons d'abord que le concept d'employabilité⁴⁶ en est un qui visait d'abord à classer les populations de chômeurs (Ledrut, 1966). L'employabilité est devenue comme le rappelle Guillon (2003, 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 (Guillon, 2003 : 2).

⁴⁶ Comme le souligne Elkouzi (2001), au Québec, la lutte contre l'exclusion des personnes du marché du travail et de la société est devenue un enjeu pour tous les types d'intervenants depuis le début des années 80. La crise du modèle de développement de l'État-providence avait alors pour effet d'exclure un nombre de plus en plus grand de personnes du marché du travail et, plus particulièrement, les catégories les plus fragilisées de la société : personnes peu scolarisées, chômeurs de longue durée, nouveaux immigrants, personnes avec des difficultés personnelles, etc. Valadou (1996), pour sa part, rappelle qu'au cours des *Trente Glorieuses* : « l'insertion n'avait pas besoin d'être nommée puisque les emplois créés et le travail salarié assuraient à la fois l'intégration et la promotion sociale (même si cette synthèse sociale reposait sur de profondes inégalités). (...) Depuis le milieu des années 70, le modèle de développement fordiste (...) et l'État-providence sont entrés dans une crise profonde. (...) L'intégration sociale par le travail, fondement de nos sociétés antérieures, se fissure sous le coup de la montée du chômage et de l'exclusion... » (Valadou, 1996 : 3).

Ainsi, outre à travers 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.

Depuis sa formation en 1998, Emploi-Québec⁴⁷ est responsable de la mise en œuvre de la politique d'emploi, et conséquemment des divers programmes d'employabilité et d'insertion en emploi. L'une des constantes des programmes d'insertion à l'employabilité et d'insertion, c'est le changement⁴⁸. Ainsi, pour toute sorte de raisons, notamment la fluctuation du taux de chômage et des budgets accordés aux mesures de soutien à l'emploi, mais surtout les changements en ce qui a trait aux critères d'éligibilité et aux « clientèles » visées, il est extrêmement difficile de faire des comparaisons historiques concernant l'évolution du nombre de personnes bénéficiant de mesures de soutien à l'emploi leur permettant d'accéder à des emplois temporaires, que ce soit au sein du secteur privé ou dans le secteur de l'économie sociale, notamment dans les entreprises d'insertion⁴⁹. Cela dit, dans un contexte général où le nombre de

⁴⁷ Emploi-Québec est une agence (unité autonome) au sein du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), née de la fusion, en 1998, de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. Notons qu'avant 1998, la mise en œuvre de la politique d'emploi était de la responsabilité directe du MESS. En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable (note de bas de page tirée du site web d'Emploi-Québec, [www.emploi-quebec.net]).

⁴⁸ Entretien téléphonique avec un responsable de la Direction centrale d'Emploi-Québec, juin 2006.

⁴⁹ Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines, qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) regroupe 42 des 51 entreprises d'insertion au Québec (38 en 2001). Celles-ci sont présentes dans 11 régions administratives différentes⁴⁹. C'est à Montréal que l'on en retrouve le plus grand nombre — dix-neuf —, soit près de la moitié. Plus de 66 activités d'apprentissage distinctes sont

personnes assistées par Emploi-Québec est en nette régression, passant de 29 728 en 2000-2001 à 21 517 en 2004-2005⁵⁰, on peut toutefois constater que le nombre de personnes aidées dans le cadre du volet « entreprise d'insertion » de la mesure « projet et préparation à l'emploi » visant à « permettre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et des compétences liées à l'insertion au marché du travail au moyen de la réalisation d'activités intégrées de préparation et d'insertion en emploi⁵¹ », est passé de 2389 personnes en 2000-2001 à 2599 personnes en 2004-2005. Dans le cadre de stages organisés par des associations supportant les projets « Jeunes Volontaires »⁵², on constate aussi une légère progression, le nombre de personnes soutenues passant de 909 à 1108 au cours de la même période. Le nombre de personnes profitant des mesures de préparation à l'emploi s'est quant à lui, plus fortement accru, passant de 4 333 à 5468 entre 2000 et 2004. L'ensemble de ces mesures dites d'employabilité se situe en amont de ce que l'on appelle le marché du travail conventionnel et, dans l'ensemble, on constate une relative stabilité du nombre de personnes qui participent aux projets de préparation pour l'emploi

offertes à travers le réseau des EI. En mai 2003, Emploi-Québec avait accrédité 29 entreprises d'insertion. Ces initiatives s'insèrent dans un ensemble de moyens mis en place dans la lutte contre l'exclusion. Elles fondent leurs interventions auprès de leur « clientèle » sur un accès sans préalable à un statut de travailleur, qui permet l'acquisition ou la reconstruction d'un rôle et d'une identité tant au plan économique que social (Valadou, 1996 : 5). Le support privilégié est la mise en situation réelle de travail. Sur les entreprises d'insertions et, plus globalement, l'insertion par l'activité économique, voir notre étude « Un portrait des initiatives de formation par le travail et d'insertion socioprofessionnelle au Québec », réalisé pour le compte du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) et de la Chaire sur l'Insertion socio-économique des personnes sans emploi de l'UQAM (Chaire INSÉ), octobre 2004.

⁵⁰ Les données pour la période 2000-2005 nous ont été fournies par la Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

⁵¹ Site web du gouvernement du Québec :

[http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=5354&table=0], consulté le 20 janvier 2007.

⁵² Les personnes admissibles à cette mesure sont des participants de l'assurance-emploi, des prestataires de l'assistance-emploi (sécurité du revenu) et des personnes sans emploi et sans soutien public du revenu identifiés comme « défavorisés sur le plan de l'emploi dans le cadre des processus de Parcours individualisés vers l'insertion, la formation et l'emploi et le repérage de la clientèle ».

En ligne : [http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?query=&dossier=5354&table=0&tableOrg=0], consulté le 20 septembre 2007.

entre 2000 et 2004-2005. Pour ce qui est des mesures dites de « subventions salariales : volet insertion en emploi » visant à « permettre l'intégration dans des *emplois durables* (nos italiques) de personnes à risque de chômage prolongé et à offrir une première expérience de travail dans leur domaine d'études à de jeunes diplômés n'ayant pas travaillé dans leur domaine d'études depuis au moins neuf mois à partir de la date de fin d'études⁵³ », on constate une diminution marquée du nombre de personnes assistées entre 2000 et 2004. Entre 2000 et 2004, le nombre de subventions-salariales versées par Emploi-Québec à des employeurs du secteur privé est passé de 8 542 à 5 194⁵⁴. La chute a été encore plus marquée en ce qui a trait à la mesure « subventions salariales : volet économie sociale », le nombre de personnes profitant de ces mesures passant de 1 799 à 754 au cours de la même période. Pour ce qui est des subventions-salariales à des travailleurs des organismes communautaires, la chute a été drastique, passant de 11 025 en 2000 à 5 250 en 2004.

Pour conclure au sujet des mesures d'employabilité et des programmes d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec, notons ici que l'idée n'est pas de porter de porter un jugement de valeur sur l'à-propos de ce type de mesure, 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 activement là 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 déterminée.

⁵³ Site web du gouvernement du Québec :
[\[http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=5354&table=0\]](http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=5354&table=0), consulté le 20 janvier 2007.

⁵⁴ Notons, concernant ce volet, que l'employeur n'a aucune obligation de prolonger la période d'embauche au-delà de la période où le salaire est financé en totalité ou en partie par Emploi-Québec et ajoutons que certains employeurs se sont fait une spécialité, au fil des ans, de faire tourner un grand nombre de travailleurs recevant des subventions salariales dans leurs entreprises.

Notons enfin que la diminution du nombre de personnes bénéficiant de ce type de mesure au cours des dernières années ne doit pas être perçue comme un abandon de la formule des mesures ciblées, mais plutôt comme une conséquence des restrictions budgétaires imposées par les gouvernements en ce qui concerne l'application de la politique sociale⁵⁵.

Le travail atypique en « régime dérogatoire »

Au cours des vingt dernières années, on constate aussi l'essor de différents régimes de travail en marge de l'application du *Code du travail* : permis de travail restrictif des étudiants-étrangers, *Programme fédéral des aides familiaux résidents* (PAFR), *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique*, projets-pilote pour « l'importation » temporaire de travailleurs spécialisés ou non⁵⁶, de travailleurs de la construction⁵⁷, voire de « danseuses exotiques »⁵⁸. Puisque que nous les aborderons ailleurs (cf. chapitre trois et 5.3), il n'apparaît pas nécessaire d'entrer dans le détail de chacun d'eux, sinon de constater qu'en mettant en place de ces programmes spéciaux dérogeant à une conception de la mise en place de politiques publiques de types universalistes touchant l'emploi, l'État, — bien que comme pour ce qui est des programmes dits

⁵⁵ Entretien téléphonique avec une personne de la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2006.

⁵⁶ « Un projet-pilote a, par exemple, été mis sur pied au Canada, en 2002, pour 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'oeuvre locale ne suffit pas à la tâche. Au moins 3000 travailleurs étrangers en auraient bénéficié l'an dernier [2004], notamment dans les domaines de l'hôtellerie et de la transformation de la viande » (CERIUM, 2005, en ligne : [<http://www.cerium.ca/article890.html>], consulté le 20 septembre 2007).

⁵⁷ « En septembre 2001, un projet-pilote a été officialisé pour répondre à une grave pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans l'industrie ontarienne de la construction. Développement des ressources humaines Canada, CIC et la Greater Toronto Home Builders' Association ont conclu une entente en vue de faciliter l'entrée d'un maximum de 500 travailleurs temporaires de la construction sur deux ans » (CIC, 2002, en ligne, [<http://www.cic.gc.ca/francais/pub/immigration2002.html>], consulté le 20 septembre 2007).

⁵⁸ Voir à cet égard, la prise de position de la sénatrice Lucie Pépin, « Le programme des permis de travail temporaire pour danseuses exotiques », en ligne [<http://sen.parl.gc.ca/lpepin/index.asp?PgId=735>], consulté le 25 septembre 2007).

d'employabilité, il n'agisse pas directement comme employeur — contribue là aussi activement à la prolifération de l'emploi sur les marchés périphériques du travail.

2.2.3 La flexibilité par la réduction des coûts de la main-d'œuvre

La recherche de flexibilité des coûts de la main-d'œuvre et la multiplication des statuts d'emploi sont, comme nous le constaterons dans le troisième chapitre, deux phénomènes qui vont de pair. Nous en prendrons ici la mesure dans le secteur public en constatant la sous-rémunération et l'instabilité du travail atypique dans l'administration publique et en présentant le cas d'Andrew George.

Sous-rémunération et instabilité du travail atypique dans l'administration publique

Pour ce qui est de la situation générale des employés du gouvernement du Québec, notons d'abord que sur le plan de la rémunération, comme nous l'avons déjà noté, c'est l'ensemble de ces derniers qui ont vu leur condition se détériorer au cours des deux dernières décennies. Cela dit, le recours considérable à des travailleurs atypiques dans la fonction publique depuis le début des années 80 a eu un impact précarisant, non seulement en termes d'accès restreint à la sécurité d'emploi et d'accroissement des situations d'instabilité, comme en fait foi l'extrait préalablement cité⁵⁹ à partir du document du Conseil du Trésor (2005), mais également en ce qui a trait au niveau de rémunération. Comme l'illustre bien ce graphique tiré des travaux de Galarneau (2005) l'écart des salaires horaires moyens selon le statut d'emploi est un phénomène qui s'observe autant, sinon plus (pour les travailleurs à contrat et les travailleurs saisonniers), dans le secteur public que dans le secteur privé (données pour l'ensemble canadien).

⁵⁹ Voir la note 36.

TABLEAU 2.4
Écart du salaire horaire entre réguliers et temporaires
selon le secteur public ou privé en 2003

	Secteur	Salaire horaire moyen	Écart salarial
Employés		\$	%
Permanents	Public	24,02	..
	Privé	18,70	..
À contrat	Public	20,65	-14
	Privé	16,56	-11
Saisonniers	Public	15,32	-36
	Privé	14,29	-24
Occasionnels et autres	Public	18,73	-22
	Privé	12,87	-31
Agences	Public	18,48	-23
	Privé	11,79	-37

Source : Enquête sur la population active, 2003

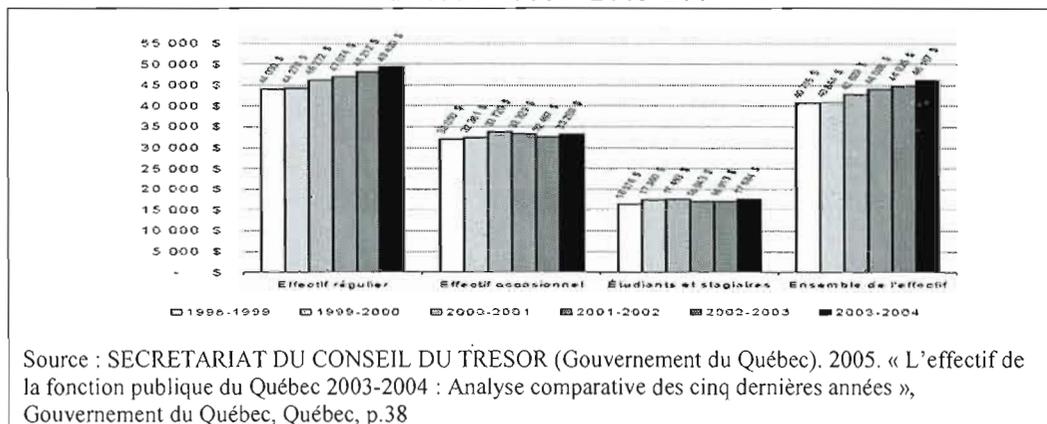
Tiré de : Galarnau, Diane. Janvier 2005. « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, n°1, p.10

En ce qui a trait à l'écart de la rémunération qui sépare l'effectif régulier et les effectifs occasionnels et étudiants/stagiaires, le tableau suivant permet de constater 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 spéciale⁶⁰, 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 années au cours de la période), le traitement moyen des occasionnels et des étudiants/stagiaires stagnait (voir le tableau de la page suivante). D'autre part, l'emploi atypique dans le secteur public est également synonyme de situations d'instabilité et d'insécurité. Comme le reconnaît 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 %

⁶⁰ *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, c. 43; projet de loi 142). Un recours en justice dont la requête centrale est que le gouvernement du Québec a contrevenu à l'obligation de négocier de bonne foi a été déposé à cet égard par le Syndicat de la Fonction Publique du Québec (SPUQ, 2006, en ligne : [http://www.sfpq.qc.ca/contenu/acmeil/dossier_nego/Recours_juridique_Janv_2006.pdf], consulté le 12 avril 2007).

et que, en plus, d'une année par rapport à l'autre, les personnes peuvent aussi être tout à fait différentes » (Conseil du Trésor, 2005 : 8).

TABLEAU 2.5
Traitement moyen de l'ensemble de l'effectif par statut d'emploi,
de 1998-1999 à 2003-2004



Pour conclure ce portrait statistique de l'évolution du recours à la flexibilité par l'État-employeur, notons tout de même, sans en faire une nomenclature élaborée comme nous le ferons dans les chapitres trois et cinq, 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 régulier » (CSQ, en ligne⁶¹). 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.

⁶¹ [<http://www.csq.qc.net/fiche28/fiche41.html>], consulté le 17 juillet 2007.

L'exemple d'Andrew George

Mieux encore que la présentation de données statistiques, l'exemple d'Andrew George, employé — comble d'ironie — à la *Commission des normes du travail du Québec*, illustre la recherche de flexibilité des coûts de la main-d'œuvre par la multiplication des statuts d'emploi au sein de l'administration publique québécoise :

Cet employé de la Commission des normes du travail a été embauché une première fois pour un contrat de travail de cinq mois, à 8.98 \$ par heure, comme préposé aux renseignements. Ce contrat prévoyait que le salarié était rémunéré selon la catégorie des étudiants. Par la suite, cet étudiant a obtenu un deuxième contrat de travail de deux mois, pour 15.59 \$ par heure cette fois-ci, comme préposé aux renseignements, soit au même poste et avec les mêmes responsabilités que lors du premier contrat. Ce contrat prévoyait que cet étudiant aurait alors un statut d'employé occasionnel. Ensuite, le même étudiant a obtenu un troisième contrat de travail de cinq mois, mais cette fois à 9.46 \$ par heure, pour effectuer encore une fois le même emploi qu'il avait réalisé les deux mois précédents pour 15,59 \$ de l'heure, mais cette fois il retrouvait son statut d'étudiant... (Force Jeunesse, 2002 : 14).

Cet extrait permet de le constater, le gouvernement exploite ici les différences de statuts afin de faire fluctuer le niveau de rémunération, et ce, pour un travail apparemment en tout point équivalent. Faisant valoir que les étudiants qui occupent un emploi d'été au sein de la fonction publique provinciale sont victimes de discrimination⁶², Andrew George a donc engagé un recours collectif contre le gouvernement québécois afin que celui-ci paie ses employés étudiants autant que ses employés occasionnels (*Le Devoir*, 7 mai 2002)⁶³.

⁶² L'organisme « Marche Mondiale des Femmes », parmi d'autres, porte aussi ce type de revendication : « Nous réclamons que la *Loi sur les normes du travail* interdise les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi, afin de garantir aux personnes occupant un emploi atypique les mêmes conditions de travail (incluant le salaire et les avantages sociaux) que celles accordées aux autres personnes salariées qui effectuent un travail équivalent dans une même entreprise (Marche Mondiale des Femmes, 2005 : 3).

⁶³ La Cour d'appel a cependant rejeté la requête en autorisation d'exercer un recours collectif. Elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé en droit des conclusions en regard des faits allégués. Elle a surtout souligné que « la discrimination dont a été victime Andrew George n'est certainement pas commune aux membres du groupe constitué dans le cadre du recours collectif ». Elle ajoute :

2.3 L'État régulateur et le processus de centrifugation par la flexibilisation des marchés du travail

L'État-régulateur, à travers les réformes de certains éléments du *Code du travail* qui visent à le rendre moins rigide notamment en favorisant la sous-traitance et en permettant la désyndicalisation lors de cessions partielles d'entreprise, en promulguant une loi favorisant le recours aux partenariats public-privé⁶⁴ et en adoptant des lois empêchant la syndicalisation de travailleurs et travailleuses dans certains secteurs spécifiques, intervient activement sur l'articulation politico-juridique du marché du travail. C'est sur cet aspect nous nous attarderons dans la section 2.3.1 qui cherchera à illustrer le rôle actif qu'ont joué les différents paliers de gouvernement en ce qui a trait à la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques marquant le passage à l'après-fordisme.

« l'appelant reconnaît que tous les membres du groupe ne sont pas victimes d'une prétendue discrimination puisque certains d'entre eux occupent de véritables emplois d'été et effectuent des tâches différentes de celles des employés occasionnels. Ensuite, il ne s'agit pas ici d'un cas où le Tribunal devrait autoriser le recours collectif même si tous les membres ne sont pas dans une situation parfaitement identique. La difficulté provient du fait que toute question commune en l'espèce est négligeable par rapport aux questions individuelles. On est en quelque sorte **dans un cul-de-sac** [nous surlignons] puisque la seule façon de conclure que LA question importante soulevée par l'éventuel recours est commune à l'ensemble des membres du groupe consisterait à utiliser le pouvoir conféré par l'article 1005 C.p.c. et de définir le groupe de manière à ce que ce soit le cas ». *George c. Québec (Procureur général)*, 2006, QCCA 1204, 500-09-014679-047 [<http://www.canlii.org/eliisa/highlight.do?text=andrew+george&language=fr&searchTitle=Qu%C3%A9bec&path=/fr/qc/qcca/doc/2006/2006qcca1204/2006qcca1204.html>]. Selon l'avocat en charge du recours collectif, il y a là certainement un motif permettant de contester cette décision, mais les membres du recours collectif n'avaient pas les moyens d'amener la cause à la Cour suprême; ce qui renvoie à la difficulté pour les travailleurs atypiques de faire valoir leur droit.

⁶⁴ La privatisation d'un grand nombre de sociétés d'État au cours des années 80, puis la mise en place de partenariats public-privé à la fin des années 90 sont également des symptômes de l'abandon par le gouvernement de sa politique d'*État-développeur*. En abandonnant aux acteurs privés des pans entiers de l'activité économique dans lesquels ils s'étaient auparavant engagés, les différents paliers de gouvernement participent ainsi indirectement à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, les acteurs privés étant davantage susceptibles de recourir à l'emploi atypique.

D'autre part, 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. Bref, plus « logiquement », le retour au *laissez-faire* est également dû à la timidité de l'intervention de l'État concernant l'encadrement politico-juridique du marché du travail dans le contexte de sa profonde mutation que nous observerons au chapitre suivant. Cela est particulièrement visible par le peu d'empressement de l'État à réformer le *Code du travail* et à adapter les régimes publics de protections sociales afin de répondre aux besoins des travailleurs atypiques et travailleurs à risque de se faire propulser vers la sous-traitance. Nous reviendrons sur l'inertie des gouvernements à ces égards dans la seconde partie de cette section (2.3.2) où l'on constatera que les recommandations issues de nombreux rapports s'étant penchés sur ces questions sont, presque toujours, restées lettres mortes.

2.3.1 Le rôle actif de l'État-régulateur dans la flexibilisation des marchés du travail

Depuis plusieurs années, mais cela est particulièrement perceptible depuis l'arrivée au pouvoir du Parti libéral du Québec en avril 2003, le gouvernement provincial, au-delà de sa politique disciplinante⁶⁵ envers la main-d'œuvre

⁶⁵Le gouvernement actuel [2006] n'est certes pas le seul à procéder à travers des lois spéciales (voir aussi note suivante) : « Depuis l'entrée en vigueur de la Loi 37 (qui a fait suite aux décrets de 1982-1983), on peut dire que les relations de travail dans les secteurs public et parapublic se sont à nouveau terminées par des lois d'exception ou par des reconductions de conventions collectives venues à expiration (...) De plus, de 1989 jusqu'à l'expiration de la convention collective de 1995-1998, il n'y a pas eu de véritables négociations concernant les clauses normatives des conventions collectives. (...) [L]e pouvoir exécutif (...) ne s'est pas gêné pour faire adopter, à plusieurs reprises, des mesures exceptionnelles au cours des négociations dans les secteurs public et parapublic. Et c'est en toute impunité qu'il a pu agir de manière contraire aux lois jusqu'alors en vigueur, les modifiant unilatéralement » (Perrier, 2000). L'article de Perrier présente d'ailleurs un compte rendu détaillé de chacune des négociations depuis 1982. Par ailleurs, notons que ce constat est également valide dans le secteur parapublic. Par exemple, au début des années 90, « À Hydro-

québécoise mise en place notamment en promulguant de nombreuses lois spéciales⁶⁶ mettant fin aux négociations dans le secteur public, a promulgué un certain nombre de lois qui risque d'accélérer davantage la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail au cours des prochaines années. À cet égard, nous reviendrons ici sur un certain nombre d'entre elles, notamment l'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail*⁶⁷ (projet de loi 31) en décembre 2003 et de la *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*⁶⁸ (projet de loi 61) un an plus tard. Ce même gouvernement 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 7⁶⁹) 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). Mais pour amorcer la discussion, nous présenterons rapidement la réforme du *Code du travail*, mise en œuvre par le Parti québécois en 2001, que certains auteurs ont qualifié « d'initiative néolibérale », qui a augmenté « la

Québec, la négociation avec les 14 000 techniciens, employés de métier et de bureau, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), s'est étendue pendant 17 mois pour se terminer le 3 mai 1990 par l'adoption d'une loi spéciale de retour au travail » (Rouillard, 1990). En 1999, une loi spéciale est votée pour obliger les infirmiers et infirmières de la FIIQ à rentrer au travail, etc.

⁶⁶Dernière en date, « Le projet de loi 142 (L.Q. 2005, c. 43) impose un gel rétroactif des salaires pour les premiers 2 ans et 9 mois et une augmentation de 2 pour cent par année les quatre dernières années, soit une hausse totale de 8 pour cent sur la période sans précédent de près de sept ans que couvrira la convention collective. Cela représente une hausse moyenne de seulement 1,2 pour cent par année, alors que le taux d'inflation au Québec a augmenté en moyenne de 2 pour cent par année au cours des cinq dernières années (...) La loi spéciale stipule par exemple que «les services» d'un fonctionnaire «mis en disponibilité peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique (...)L'aspect le plus significatif de la loi 142, toutefois, c'est l'introduction d'une série de clauses punissant sévèrement tout mouvement de grève. D'ici au 31 mars 2010, un employé du secteur public impliqué dans un débrayage perdra deux jours de paie par jour de grève et sera soumis à des amendes de \$100 à \$500. Les amendes par journée de débrayage iront de \$7.000 à \$35.000 pour un représentant syndical et de 25.000 à 125.000 \$ pour une association syndicale» (Dufour, 2005). Cette façon qu'ont les gouvernements du Québec de punir fortement l'exercice du droit de grève tout en limitant l'éventail des moyens de pression est de plus en plus monnaie courante (le cas des camionneurs indépendants, parmi d'autre le met en évidence, cf 5.3).

⁶⁷ L.Q., 2003, c. 23.

⁶⁸ L.Q., 2004, c. 32.

⁶⁹ L. Q. 2003. c. 12.

flexibilité organisationnelle » des règles encadrant les relations de travail (Morin, 2002), et qui semble être la locomotive des nombreux changements qui viendront par la suite. D'autre part, nous nous attarderons aussi, en début de section, sur la révision de *Loi sur les normes du travail* (projet de loi 143 de 2002⁷⁰) — également mis en œuvre par le gouvernement péquiste — et qui a permis d'ajuster quelques dispositions de cette loi aux besoins particuliers des travailleurs atypiques⁷¹.

*La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail de 2002*⁷²

Depuis son instauration en 1980, la *Loi sur les normes du travail* a subi, au cours des ans, plusieurs modifications. Deux révisions sont plus importantes que les autres, celle de décembre 1990 (projet de loi 97⁷³) et celle de décembre 2002, projet de loi 143 (CNT, 2006 : 209). C'est cette dernière, « qui visait à adapter la LNT aux nouvelles réalités du travail (CNT, 2006 : 215) » que nous abordons ici.

⁷⁰ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L. Q. 2002, c.80.

⁷¹ L.Q. 2003, c. 13. D'autres lois —notamment le projet de loi 134 (*Loi modifiant de nouveau diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*, L. Q. 2005, c. 50), 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, mais bien d'illustrer les récentes transformations permettant de constater le rôle joué par l'État-régulateur à cet égard.

⁷² L.Q. 2002, c. 80. Bien qu'antérieure à la réforme du *Code du travail* de 2001 discutée dans la prochaine section, nous avons choisi de présenter la révision à la LNT en premier. Deux raisons expliquent ce choix. D'abord, celle-ci se distingue par le fait qu'elle inclut un certain nombre de dispositions visant à protéger davantage les travailleurs atypiques. Deuxièmement, cette façon de faire permet de présenter l'une à la suite de l'autre les réformes du *Code du travail*, ce qui facilite la lecture.

⁷³ *Loi modifiant la loi sur les normes du travail*. L.Q. 1990 (projet de loi 97). Concernant les questions qui nous intéressent ici, notons que les articles 41.1 et 74.1 de la *Loi sur les normes du travail* de 1990 prévoient 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 salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine. Aussi, ils établissent un principe d'égalité de traitement entre salariés ayant des horaires de travail différents sur une base hebdomadaire. On notera d'autre part que ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs qui ont un taux de salaire dépassant le double du taux de salaire minimum. Nous y reviendrons plus loin (cf. 2.3.2) en discutant des travaux de Vallée.

Quelques-unes des modifications apportées par le projet de loi 143 concernent directement des questions qui nous intéressent ici. D'abord, en ce qui concerne le champ d'application de la loi, il prévoit notamment que les normes du travail s'appliqueront désormais « aux domestiques, sans égard au fait qu'ils résident ou non chez leur employeur » et « à tous les travailleurs agricoles de même qu'aux personnes qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, sauf si cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté »⁷⁴.

Le projet de loi met également en place de « nouvelles règles de calcul de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés, laquelle sera désormais calculée en proportion du salaire gagné au cours des dernières périodes de paie précédant ce jour, sans égard à une exigence de service continu et au fait qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour le salarié »⁷⁵. À cet égard, on notera que, comme l'écrit la Commission des normes du travail (CNT) : « une consultation auprès du personnel chargé de l'application des normes a amené la Commission à faire [le] constat [que] l'exigence que le jour férié tombe un jour ouvrable pour que le salarié y ait droit réduit l'accès aux avantages des jours fériés pour les salariés atypiques » (CNT, 2006 : 231). Cela dit, bien que ces modifications aient été accueillies favorablement par les syndicats et les organisations de défense des travailleurs non organisés, ces derniers « ont toutefois souligné leur grande

⁷⁴ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L. Q. 2002, c.80. Articles 56 et 71. À cet égard, on peut noter que dès la mise sur pied de la LNT, des groupes, dont Au bas de l'échelle, avaient dénoncé ces exclusions (CNT, 2006 : 219).

⁷⁵ Note explicative. L.Q. 2002. C. 80. Ces nouvelles dispositions sont prévues par les articles 20 et 21 du projet de loi. La révision de la LNT en 2002 a cherché à résoudre ce problème : 1) en retranchant la notion de jour ouvrable ainsi que l'exigence de service continu pour déterminer l'accessibilité à des congés fériés, chômés et payés (auparavant, pour pouvoir bénéficier d'un jour férié, chômé et payé, une personne devait justifier 60 jours de service continu, ce qui excluait de ces avantages ceux qui travaillaient en vertu de contrats de travail successifs et de courte durée); 2) en remplaçant le mode de calcul de l'indemnité par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines précédentes (article 20 du projet de loi 143).

déception devant l'absence de mesures additionnelles pour assurer aux travailleurs à statut précaire l'égalité de traitement⁷⁶ » (CNT, 2006 : 232).

Par ailleurs, on notera également que le projet de loi apporte diverses modifications aux dispositions portant sur les recours, notamment en réduisant la période de service continu requise pour soumettre une plainte à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Néanmoins, même si la nouvelle disposition réduit à deux ans⁷⁷ (plutôt qu'à trois) l'exigence de service continu ouvrant droit à la protection contre les congédiements injustifiés, il semble que cette modification ne permet pas de répondre adéquatement aux nouvelles réalités du travail. Comme le soulignait Vallée dès 1999 :

Au Québec, la durée moyenne des nouveaux emplois était de 3,6 ans entre 1981 et 1994, (...) seulement 38,4 % des nouveaux emplois à temps plein et à temps partiel apparus entre 1981 et 1985 duraient plus d'une année et (...) cette proportion a chuté à 31,8 % pour les nouveaux emplois créés entre 1991 et 1994⁷⁸? Ces statistiques montrent que pour plusieurs nouveaux emplois, la durée du lien d'emploi ne permet pas d'atteindre le seuil ouvrant droit à ce recours (1999 : 294).

D'autre part, le projet de loi introduit « un droit de refus de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires de travail⁷⁹ ». À cet égard, on notera que, malgré les assouplissements, aucune des nouvelles dispositions ne permet à un travailleur, qui cumule plusieurs emplois, d'évoquer cette raison afin de refuser de travailler au-delà de l'horaire qui avait été prévu⁸⁰.

⁷⁶ On verra plus loin (cf. 2.3.2) qu'il s'agit là d'une des principales recommandations du *Rapport Bernier*.

⁷⁷ L.Q. 2002, c. 80, article 2.

⁷⁸ « La durée des nouveaux emplois 1981-1994 », Site de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), 1998.

⁷⁹ Note explicative. L.Q. 2002, c. 80. Ce droit est prévu par l'article 17 du projet de loi.

⁸⁰ L'article 59 de la LNT telle que révisée, va comme suit: « Un salarié peut refuser de travailler : 1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures ; 2° sous réserve de

Enfin, la *Loi sur les normes du travail*, telle que modifiée en 2002, prévoit certaines dispositions concernant le passage d'un statut de travailleur salarié à celui « d'entrepreneur non salarié ». À ce sujet, bien que la « note explicative » du projet de loi souligne « le droit au maintien du statut de salarié lorsque des changements apportés par son employeur n'ont pas [?] pour effet de modifier ce statut », les nouvelles dispositions — dont l'interprétation semble porter à confusion chez les juristes — mettent en place un mécanisme permettant au travailleur de contester la décision de son employeur :

52. L'article 86 de cette loi est abrogé.

53. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 86, du suivant :

« **86.1.** Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. (...) En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail. À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié. La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux. » (L. Q. 2002, c. 80, article 53).

Autrement dit, plutôt que d'introduire la notion de travailleur autonome, le législateur a préféré insérer une procédure visant à accorder au salarié le droit au maintien de son statut analogue à celle que l'on retrouve à l'article 20.0.1 du *Code du travail*⁸¹. Concernant ces modifications, Goyette écrit ceci :

l'article 53, plus de cinquante heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de soixante heures de travail par semaine ».

⁸¹ Voir la section suivante.

La loi ne prévoit pas ce qu'il adviendra du sort du salarié dont le statut est transformé en celui d'entrepreneur non salarié. Il faudra donc attendre et s'en remettre à la jurisprudence que développera la Commission des relations de travail (CRT) pour savoir si la modification non contestée et consentie du statut de salarié en celui d'entrepreneur non salarié constituera une fin de non-recevoir à l'égard des droits et des recours que celui-ci pourrait éventuellement exercer en alléguant qu'en réalité, il est un véritable salarié au sens de l'article 1(10) de la Loi (2003 : 96).

Pour notre part, sans nous avancer sur l'efficacité de ce mécanisme, on notera tout de même ici que l'annulation de la transformation par l'employeur d'une situation de travail salarié en une situation relevant davantage du travail autonome ou « d'entrepreneur non salarié », pour reprendre la terminologie du texte de loi, n'interviendra qu'*a posteriori* et à la condition qu'il y ait litige. Plus encore, comme le souligne Bernstein (2006, cité par D'Amours, 2006 : 7), « rien n'interdit à un employeur d'exiger le statut de travailleur autonome comme condition pour contracter ». Bref, la LNT, même modifiée, n'aborde pas de front la question de « l'entrepreneur dépendant »⁸². Au final, concernant les questions qui nous intéressent ici, force est donc de constater que l'ajustement de la LNT « aux nouvelles réalités du travail », s'avère plutôt limité. Certes, certaines dispositions ont pour effet d'agencer la loi aux besoins particuliers des travailleurs atypiques, mais ces mesures demeurent circonscrites à certains aspects particuliers. La réforme d'ensemble n'a pas eu lieu⁸³.

*La Loi modifiant le Code du travail de 2001*⁸⁴

En 2001, soit un an avant de modifier la LNT, le gouvernement du Parti québécois avait modifié le *Code du travail* en adoptant le projet de loi 31, intitulé *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail*

⁸² Nous reviendrons sur cette question dans la section 2.3.2.

⁸³ Nous verrons plus loin (2.3.2) que plusieurs recommandations à cet égard, déjà largement diffusées dans de nombreux rapports, n'ont pas été intégrées à la révision de la LNT mise en place par le projet de loi 143.

⁸⁴ *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c.26.

et modifiant d'autres dispositions législatives. D'entrée de jeu, notons que pour Morin, la recherche d'une plus grande flexibilité organisationnelle constitue le leitmotiv de cette mesure législative. Pour lui, il s'est agi de faciliter une « flexibilité favorable aux initiatives patronales », cela risquant de remettre en cause les mesures de sécurité d'emploi existantes :

ces mesures ne renferment guère de contre-poids, de véritables moyens de protection à l'égard des éventuels éclaboussés par de telles initiatives néolibérales. Les seules mesures pondératrices retenues à cette loi de juin 2001 ne seraient que potentielles et souvent laissées à la simple discrétion de l'administration, la Commission des relations de travail. Une législation de travail « dite » flexible signifie ou conduit à une organisation du travail aussi flexible et dès lors, sans vue à long terme pour les salariés. Ce qui pourrait signifier une remise en cause à brève échéance, des actuelles mesures de sécurité d'emploi (2002 : 285).

Ainsi, pour l'auteur, le législateur, cherchant à rééquilibrer la position des employeurs et des syndicats, part « d'un *a priori* chimérique, à savoir que l'employeur serait maintenant placé en situation désavantageuse à l'égard du syndicat » (2002 : 285)⁸⁵.

Cinq thèmes principaux sont abordés dans cette réforme : 1) la création d'une *Commission des relations du travail*, 2) le processus d'accréditation, 3) le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur indépendant, 4) l'aliénation et la concession d'entreprise et 5) la tenue d'un scrutin secret sur les dernières offres patronales (Dupont et Lesage, 2001). Ce sont les troisième et quatrième éléments qui nous intéressent ici.

Concernant le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur indépendant, rappelons d'abord que le document *Pour un Code du travail renouvelé* -

⁸⁵ Il ajoute : « Il suffit de relire le Journal des débats relatif aux séances de la commission parlementaire lors de l'étude du projet de loi 31 puis les propos tenus à l'Assemblée nationale pour croire que l'État aurait accepté cette fonction quasi ancillaire, celle de servir de béquille au patronat (2002 : 285).

*Orientations ministérielles*⁸⁶ proposait que l'on assimile au salarié l'entrepreneur ou prestataire de services dépendant⁸⁷. Cependant, « le projet de loi 182 — qui intégrait cette recommandation — fut retiré et remplacé par le projet de loi 31 [de 2001⁸⁸] qui abandonnait le concept d'entrepreneur dépendant, y substituant plutôt un mécanisme alliant le préavis et le recours visant à faire déterminer à l'avance si des changements au mode d'exploitation de son entreprise projetés par l'employeur auront pour effet de faire passer des salariés syndiqués couverts par l'unité de négociation de ce statut à celui d'entrepreneur non salarié » (Bernier et al, 2003 : 73).

Cette disposition « permet à l'association accréditée concernée de manifester son désaccord aux changements organisationnels qui auraient pour effet de transformer le statut de salarié en celui d'entrepreneurs non salarié et, conséquemment, de le soustraire du certificat d'association » (Goyette, 2003 : 95). Autrement dit, suite à la modification, le code prévoit un mécanisme permettant à la Commission de décider si des changements au mode d'exploitation d'une entreprise peuvent avoir comme conséquence la modification du statut de salarié d'un employé en celui d'entrepreneur non salarié. Qui plus est, l'article 20.0.1⁸⁹ oblige à un débat sur la question préalablement à toute modification du statut.

⁸⁶ *Pour un Code du travail renouvelé - Orientations ministérielles*, Québec, Ministère du Travail, mars 2000.

⁸⁷ *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, P.L. 182, art. 1, paragr. 4, introduisant un nouveau paragr. k.1 à l'art. 1 du Code, première session, trente-sixième Législature, présentée le 20 décembre 2000, mort au feuillet suite à la fermeture de la session parlementaire et au début d'une nouvelle session au printemps 2001 (note de bas de page tirée de Bernier et al, 2003 : 73).

⁸⁸ L.Q. 2001, c. 26.

⁸⁹ *Loi modifiant le Code du travail, instituant une Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26, art. 11 ajoutant l'actuel art. 20.0.1 au *Code du travail*. Le nouvel article 20.0.1 est rédigé comme suit:

L'employeur qui a l'intention d'apporter, au mode d'exploitation de son entreprise, des changements ayant pour effet de modifier le statut d'un salarié, visé par une accréditation ou une requête en accréditation, en celui d'entrepreneur non salarié doit en prévenir l'association de salariés concernée au moyen d'un avis écrit comportant une description de ces changements.

Comme dans le cas de la modification analogue à la LNT, l'interprétation de cette disposition ne fait pas consensus chez les juristes. Pour Goyette, il s'agirait d'une mesure mitoyenne alliant recherche de flexibilité et protection des travailleurs puisque « cette nouvelle disposition rendra plus difficile une pratique répandue auprès des employeurs qui souhaitent se soustraire de leurs obligations d'employeurs à l'égard des lois du travail » (2002 : 95). Pour Morin toutefois, l'article 20.0.1, tel qu'adopté en 2001, « confirme, consacre et sacralise l'absolue liberté de manœuvre dont bénéficie dorénavant l'employeur et sans recherche de ses intentions profondes, pour ne pas dire davantage » (2002 : 286). Surtout, pour ce dernier, cet ajout ne modifie en rien la substance de la définition du statut de salarié sinon qu'en utilisant l'expression 'entrepreneur non salarié', il pourrait donner à penser qu'il existerait un « entrepreneur salarié » ou que la notion de salarié puisse inclure une personne qui serait entrepreneur au sens du *Code civil du Québec*⁹⁰. Bref, concernant la « modernisation » de la définition du salarié, il s'agit, selon lui, d'un changement de forme plus que de substance (2002 : 234⁹¹).

En ce qui concerne les modifications de l'article 45 sur la négociation des effets de la concession totale ou partielle de l'entreprise, on rappellera d'abord

Lorsqu'elle ne partage pas l'avis de l'employeur sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié, l'association peut, dans les 30 jours qui suivent la réception de l'avis, demander à la Commission de se prononcer sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.

L'association doit transmettre sans délai une copie de cette demande à l'employeur. L'employeur ne peut mettre en application les changements visés au premier alinéa avant l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa ou, si l'association de salariés a alors demandé l'intervention de la Commission, avant de s'être entendu avec l'association sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié ou avant la décision de la Commission, selon la première de ces échéances.

La Commission doit rendre sa décision dans les 60 jours de la réception de la demande de l'association. ».

⁹⁰ Par ailleurs, comme nous l'avons vu, la réforme de la Loi sur les normes du travail (projet de loi 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L. Q. 2002, c. 80) ne viendra pas corriger cette ambiguïté.

⁹¹ Voir aussi Bernier et al, 2003 : 73.

que celui-ci, avant qu'il ne soit modifié, n'empêchait pas la sous-traitance, mais avait pour objectif d'assurer le respect des conventions collectives :

Introduit en 1961 dans les lois du travail du Québec, l'article 45 n'empêche pas du tout la sous-traitance, (...). [II] avait été adopté afin de s'assurer que l'accréditation syndicale, la convention collective, les droits et les emplois des travailleuses et des travailleurs syndiqués soient protégés et transférés en cas d'aliénation ou de concession complète ou partielle d'entreprise, c'est-à-dire en cas de vente ou de sous-traitance. On voulait aussi empêcher un employeur de se débarrasser d'un syndicat en créant de toutes pièces une nouvelle entreprise pour contourner l'accréditation syndicale (CSN, 2003, en ligne⁹²).

Dans le même ordre d'idées, Gagnon, Avignon et Collombat notent que : « de façon générale, on peut avancer que ce sont les clauses de conventions collectives qui autorisent ou empêchent la sous-traitance tandis que les articles du Code ne font que prévoir ce qui se passe une fois que la sous-traitance a été décidée » (2003 : 34)⁹³. Sur le plan juridique, seules les clauses négociées dans les conventions collectives peuvent représenter des obstacles à la sous-traitance » (Gagnon et al., 2003 : 34)⁹⁴. D'autre part, on ajoutera que le *Code du travail* n'inclut pas de dispositions imposant une « déclaration d'employeur unique⁹⁵ ».

⁹² Sur le sujet, la CSN présente un dossier sur les modifications à l'article 45. En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/priorites/projet31.htm>], consulté le 27 septembre 2007. Voir aussi *Le site du Monde du Travail*, en ligne [<http://www.itinerant.qc.ca/article45.html>], consulté le 27 septembre 2007.

⁹³ Ces auteurs rappellent que la Cour suprême, dans l'arrêt *Ville de Sept-Îles* en 2001, soulignait que l'article 45 n'a pas de caractère prohibitif quant à la sous-traitance (Barré, 2003), mais prévoit plutôt les « conséquences juridiques à l'aliénation ou à la concession » (Constantin et Villaran, 1999 : 319) tandis que ce sont les clauses, négociées par les parties, qui représentent « les plus importantes restrictions au pouvoir des entreprises de recourir à la sous-traitance » (Constantin et Villaran, 1999 : 320).

⁹⁴ Ce constat effectué, « il serait toutefois naïf de prétendre que les articles du Code n'ont pas d'incidence sur la décision d'un employeur de confier ou non une activité de son entreprise en sous-traitance. En forçant le nouvel employeur à appliquer les termes de la convention collective et à reconnaître l'accréditation syndicale en place, l'article 45 rend la sous-traitance virtuellement plus coûteuse que ce qu'elle aurait été sans encadrement juridique. Toutefois, il s'agit bien là d'une conséquence économique et non pas d'une interdiction ou d'un quelconque obstacle juridique à la sous-traitance.

⁹⁵ L.R.C. 1985, c. L-2 > Article 35 : « 1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie,

Ce type de disposition, adopté par huit des dix provinces canadiennes, en plus de la juridiction fédérale fait en sorte que « lorsqu'une entreprise se multiplie en sous-compagnies à numéro, le syndicat peut demander que ces diverses compagnies soient reconnues comme un seul employeur » (CSN, en ligne⁹⁶).

Les changements introduits par la réforme de 2001 du *Code du travail* sont de trois ordres :

Premièrement, les législateurs de 2001 ont, dans le nouvel article 45.1, imposé un délai de prescription pour avoir recours à l'article 45. Les syndicats qui voudront demander une application de l'article 45 devront le faire dans un délai de 90 jours suivant l'avis de l'employeur ou dans un délai de 270 jours lorsque l'employeur n'a pas fait part au syndicat qu'il allait vendre ou concéder une partie de son entreprise. Deuxièmement, dans l'article 45.2 alinéa 1, il est prévu que « dans le cas d'une concession partielle (...) la convention collective expire (...) à la date prévue pour son expiration ou 12 mois après la date de la concession partielle ». Troisièmement, l'article 45.2 alinéa 2 prévoit, toujours en cas de concession partielle, que « le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une entente particulière portant sur cette concession comporte une clause à l'effet que les parties renoncent à demander à la Commission d'appliquer l'article 45 » (Gagnon, Avignon et Collombat, 2003 :19)⁹⁷.

Pour Morin, c'est surtout le troisième élément qui pose problème, puisqu'il a pour conséquence de rendre négociables l'application de l'article 45 :

les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments. 2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. (note de bas de page tirée de CANLII [<http://www.canlii.org/ca/loi/l-2/art35.html>], consulté le 12 mai 2008).

⁹⁶ [<http://www.csn.qc.ca/communiqués/CommNov03/Comm26-11-03.html>], consulté le 3 mars 2007.

⁹⁷ Ces modifications ont été adoptées dans la foulée du *Rapport du groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail* (le « Rapport Mireault ») qui, affirmant qu'un décalage existe entre la volonté initiale du législateur au début des années soixante et la réalité des relations du travail des années 1990, proposait de retirer clairement la concession partielle de fonction d'entreprise de l'application de l'article 45.

Les parties pourront dorénavant en bémoliser la portée [de l'article 45] par la voie d'une négociation. Si les employeurs ont déjà réussi à convaincre certains syndicats d'accepter des clauses dites « orphelins », ils devraient pouvoir réussir par cette même voie ou par d'autres, à leur faire renoncer aux effets protecteurs de l'article 45 sous prétexte, sans doute, de sauver quelques emplois ou de maintenir les conditions des salariés survivants (...) cette soupape (...) modifie radicalement la donne puisque les syndicats peuvent y renoncer ou l'utiliser comme « monnaie d'échange » (2002 : 287).

On le voit, ces modifications favorisent la division des travailleurs et ouvrent la porte à des discriminations semblables à celles induites par les clauses orphelin entre différents groupes de travailleurs au sein de l'entreprise scindée en différents morceaux ; certains « chanceux », œuvrant dans le cœur de l'entreprise, conservant leurs conditions de travail alors que d'autres, propulsés sur les marchés périphériques, doivent se contenter de conditions inférieures⁹⁸.

Au final, on constate, concernant nos préoccupations, que la réforme de 2001 du *Code du travail* met en place les conditions d'une accélération de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. La « déclaration d'employeur unique » n'a pas été intégrée au *Code du travail*. L'application de l'article 45 devient négociable. Enfin, même si l'article 20.0.1 comporte certaines protections — et encore, Morin en conteste la portée — contre

⁹⁸ D'autre part, Morin discute aussi les modifications apportées aux articles 22, 28, 45.2 et 46 du *Code du travail* et souligne qu'elles « confèrent à l'employeur fort plus d'occasions pour provoquer ou mettre à l'épreuve, le caractère représentatif ponctuel du syndicat, (...) il s'agit d'autant de situations où il peut tenter de se défaire du syndicat (...) il suffirait que l'employeur et 'ses aides' exigent ce contrôle à un bon moment stratégique dit 'naturel' ou prémédité pour obtenir l'effet recherché, mais nullement déclaré (2002 : 287). Notons toutefois que le projet de loi 31 de 2001 est venu colmater une brèche constatée dans la législation et qui empêchait la convention collective de suivre lorsqu'une entreprise sous juridiction fédérale cède une partie de ses activités à une entreprise de compétence provinciale. Aussi, la vente en justice de l'entreprise, notamment la vente forcée faite à la suite d'une faillite, ne constitue plus une exception à l'application de l'article 45 et donc au transfert de l'accréditation et de la convention collective chez l'acheteur.

la transformation d'une situation de salarié en une situation de travail autonome, la question des entrepreneurs dépendants/faux autonomes est laissée en suspens⁹⁹.

La Loi modifiant le Code du travail de décembre 2003¹⁰⁰

Les modifications à l'article 45 adoptées en décembre 2003 vont encore plus loin. Alors que « la réforme [de 2001] n'a pas modifié le sens premier de l'article 45 concernant le suivi de l'accréditation en cas de vente ou de concession d'entreprise, mais elle en a limité la portée dans les cas de concession partielle (...) [l]e projet de loi 31 déposé (...) par le gouvernement de Jean Charest propose de limiter encore davantage cette portée (Gagnon, Avignon et Collombat, 2003 : 21).

La réforme de 2003 apporte deux modifications importantes aux articles 45 et 46. Premièrement, il s'agirait de retirer explicitement la définition fonctionnelle de l'application de l'article 45 en exigeant le transfert d'éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concédée qui s'ajouteraient au transfert du droit d'exploitation (Gagnon et *al*, 2003 : 21)¹⁰¹. À cet égard, la CSN estime que le gouvernement « donne la recette » aux employeurs en leur indiquant de ne pas vendre leurs matériels s'ils ne veulent pas voir s'appliquer l'article 45 (Dutrisac et Castonguay, 2003 ; cité dans Gagnon et *al*, 2003 : 21). Deuxièmement, les articles

⁹⁹ Au mieux, l'apparition de la catégorie « d'entrepreneur non salarié » laisse présager l'existence d'entrepreneurs salariés, que l'on pourrait assimiler à des entrepreneurs dépendants.

¹⁰⁰ L. Q. 2003, c. 26. Cette loi, issue du projet de loi 31 de 2003 adopté en décembre 2003 par le gouvernement du Parti libéral du Québec ne doit pas être confondue avec la modification faite en 2001 par le Parti Québécois, qui découlait elle aussi d'un projet de loi numéroté 31 (L.Q. 2001, c.26).

¹⁰¹ Techniquement, les articles 2 et 3 du projet de loi 31 de 2003 vont comme suit :

2. L'article 45 de ce code est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.»

3. L'article 45.1 de ce code est abrogé.

4 et 5 du projet de loi 31 font en sorte que, désormais, seule l'accréditation sera transférée du donneur d'ouvrage vers le sous-traitant. La convention collective n'est plus du tout protégée. Ces deux éléments ont été dénoncés avec vigueur par les organisations syndicales, dont la CSN :

Deux ouvertures béantes sont créées par le projet de loi : 1) Dans le cas d'une concession partielle à un sous-traitant, l'article 45 qui protège les droits syndicaux des travailleuses et des travailleurs s'appliquerait seulement lorsqu'il y a vente de la plupart des éléments caractéristiques de l'entreprise. Par exemple, un sous-traitant n'aurait pas à reconnaître les droits du personnel syndiqué si l'établissement lui confiait seulement une partie de ses fonctions (ex. : l'entretien des chambres dans un hôtel, les services cliniques à certains types de clientèle, etc.) ; 2) Dans le cas où l'article 45 continuerait de s'appliquer, une nouvelle disposition obligerait la renégociation immédiate de la convention collective avec le sous-traitant. Dans le *Code du travail* actuel, la convention collective existante est maintenue pour une période pouvant atteindre 12 mois. Avec le projet de loi 31, dès que le sous-traitant prend en charge les opérations cédées par le donneur d'ouvrage, la convention collective est réputée expirée. Les parties doivent donner un avis de négociation dans un délai de 30 jours suivant l'expiration de la convention collective (CSN, 2003, en ligne¹⁰²)

Bref, non seulement le projet de loi 31 (de 2003) est-il venu cautionner le recours à l'impartition, la sous-traitance, et, par le fait même, le glissement d'un nombre toujours plus grand de travailleurs vers les marchés périphériques du travail, mais surtout, il permettait dorénavant aux entreprises de se débarrasser des conventions collectives qu'elles avaient auparavant signées avec leurs employés sans risque de poursuites judiciaires¹⁰³. Aussi, l'adoption du projet de loi 31 annonce la naissance d'un nouveau type de discrimination : dans les entreprises

¹⁰² [<http://www.csn.qc.ca/priorites/tablo-02-12-2003-p4-5.pdf>], consulté le 15 mai 2008.

¹⁰³ Il faut toutefois souligner, pour nuancer, que l'article 6 du projet de loi 31 de 2003 ajoute une disposition à l'article 46, faisant en sorte que « La Commission peut aussi, sur requête d'une partie intéressée déposée au plus tard le trentième jour suivant la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise et lorsqu'elle juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée (L.Q. 2003, c. 26, article 6). Cela dit, comme le soulignent Gagnon et *al.* : « On peut (...) se demander comment les commissaires et les juges vont déterminer (...) quelles sont les concessions qui ont pour « but principal de nuire à une association de salariés » ? Selon nous [Gagnon et *al.*], cette disposition [est] très subjective et très peu précise d'un point de vue juridique » (2003 :22).

où le recours à la sous-traitance est carrément proscrit ou, à tout le moins, balisé par la convention collective actuellement en vigueur, les employés seront, dans la mesure où ces dispositions survivent aux nouvelles négociations, à l'abri des nouvelles dispositions de la loi.

Enfin, on notera que, répondant aux pressions du patronat (CPQ, 1996, 2000, 2001) et invoquant le fait que : « la mondialisation est un phénomène qui se traduit par une concurrence sans cesse croissante. [Que de] de nouvelles puissances émergent sur la scène internationale et les ententes régionales de libre-échange se multiplient. [Qu'] une économie ouverte comme celle du Québec doit s'adapter à un environnement économique en constante évolution¹⁰⁴ », la *Loi modifiant le Code du travail* (projet de loi 31 de 2003), adoptée sous le bâillon en décembre 2003, fut présentée par le gouvernement comme un élément nécessaire afin de faciliter la flexibilisation du marché du travail et le recours à la sous-traitance dans ce contexte.

À cet égard, on notera d'une part, comme le soulignent Gagnon et *al.* que « la comparaison entre l'encadrement juridique québécois et (notamment) ontarien et canadien indique (...) que la nouvelle formulation du *Code du travail* [de 2003] accentuerait le déséquilibre dans la défense des droits des travailleurs et de leurs organisations représentatives (2003 : 47). D'autre part et surtout, puisque l'esprit des modifications au *Code du travail* en ce qui a trait au transfert de propriété d'une entreprise (ou d'une partie de celle-ci) est calqué sur le modèle américain (*National Labor Relations Act*) où seule l'obligation de l'employeur à négocier de bonne foi avec le syndicat survit au transfert des pouvoirs¹⁰⁵, il nous paraît intéressant de revenir ici sur les perspectives appréhendées, déjà en 1993, par

¹⁰⁴ Michel Després, ministre du Travail dans la *Presse Canadienne*, 13 novembre 2003.

¹⁰⁵ Autrement dit, le nouvel employeur, « sauf s'il est l'alter ego du premier [ce que l'on pourrait assimiler à la protection contre les manœuvres déloyales], n'est pas lié par la convention collective négociée et conclue par son prédécesseur » (Trudeau, 1993 : 306).

Gilles Trudeau au sujet de l'impact de l'ouverture commerciale sur l'articulation politico-juridique du marché du travail.

Celui-ci ciblait alors le débat autour de la protection des droits des travailleurs dans ce qui n'était alors que l'*Accord de libre-échange Canada-États-Unis* (ALE). Il se demandait : « Peut-on laisser les règles sociales évoluer selon le jeu de la libre concurrence et de la volonté individuelle de chacun des États partenaires ou, au contraire, veut-on en contrôler l'évolution selon un modèle et une direction préétablie ? » et il concluait que les États signataires de l'ALENA avaient opté pour la première option (1993: 286). Cela sera d'ailleurs explicitement confirmé en 1994 avec la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail¹⁰⁶ (ANACT) qui fut conclu parallèlement à l'ALENA, accord qui confirmait la primauté des législations nationales du travail et n'exigeait aucune harmonisation à la hausse, une approche qui se situait à l'opposé des exigences de l'ALENA en ce qui concerne l'investissement (le « fameux » chapitre 11) ou encore la protection intellectuelle.

Ainsi, d'une part, dix ans après la signature de l'ALENA, et plus largement depuis le glissement vers un politique économique inspiré du credo néolibéral, les pressions dues à une plus forte concurrence née de l'ouverture des marchés entraînent des mutations importantes dans la pratique des relations de travail, notamment grâce à la prolifération des contrats de travail à durée déterminée, de l'emploi sur appel, à contrat, etc. (qui, bien souvent, riment avec sous-traitance). D'autre part, l'inadéquation entre ces nouvelles pratiques et la législation du

¹⁰⁶ Nous savons aujourd'hui que l'ANACT est un simulacre de clause sociale qui a d'ailleurs été abondamment critiqué et dont les résultats tangibles concernant la protection des droits des travailleurs tardent à venir. Bien qu'il ne soit pas ici notre intention de critiquer cet accord en long et en large, soulignons simplement que l'ANACT dispose d'un mécanisme de sanction plus virtuel que réel. Depuis dix ans, les groupes d'arbitrage spéciaux chargés du règlement des différends concernant les accrocs à la législation du travail n'ont imposé aucune sanction à qui que ce soit. Voir à ce sujet les textes de Lessard (2003), Levinson (1996), Paquerot (2000).

travail héritée de l'époque antérieure a conduit le législateur à réviser à la baisse, sans que l'ANACT ne l'en empêche, les standards de protection sociale des travailleurs au nom de la norme de productivité. Bref, plutôt qu'à l'adaptation du *Code du travail* aux besoins des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, tel que recommandé par plusieurs comités d'experts dans différents rapports que nous aborderons dans la section 2.3.2, nous assistons à une course vers le bas, sous prétexte d'ajustement à la norme continentale (lire états-unienne). Les révisions de l'article 45 s'inscrivent clairement dans cette perspective.

*La Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*¹⁰⁷

Moins d'un an après avoir procédé à une seconde modification de l'article 45 du *Code du travail* favorisant le recours à la sous-traitance, le gouvernement québécois a mis en place l'*Agence des partenariats public-privé* en 2004). Bien qu'il y ait aussi un impact dans le secteur public, il faut noter que l'essentiel de l'impact de la modification à l'article 45 concernait les travailleurs du secteur privé. Avec la promulgation du projet de loi 61 ayant pour objectif de faciliter la sous-traitance des services publics à travers la mise sur pied de partenariats public-privé (PPP), c'est, éventuellement, à l'ensemble des travailleurs de ce secteur que l'on vise¹⁰⁸.

Il existe plusieurs raisons de s'interroger sur la pertinence des PPP : le manque de transparence ; les risques élevés de conflits d'intérêts et de relations incestueuses entre les dirigeants publics et ceux de l'entreprise privée ; la gestion managériale de la chose publique où les indicateurs de 'qualité inspirés de la

¹⁰⁷ *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*, L. Q. 2004, c. 32 (projet de loi 61).

¹⁰⁸ Le gouvernement canadien a pour sa part mis en place le Bureau des PPP (Stratégis, en ligne : [<http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/inpupr-bdpr.nsf/fr/Home>], consulté le 27 septembre 2007). Le secteur privé a aussi créé l'Institut pour le partenariat public-privé ([<http://www.ippp.org/accueil.html>], consulté le 27 septembre 2007).

nouvelle gestion publique, née dans les *business schools* anglo-saxonnes, sont sensés protéger l'intégrité des services offerts aux citoyens ; la centralisation des décisions vers le Conseil du trésor et l'exécutif du gouvernement, etc.¹⁰⁹. Bien que le gouvernement se soit jusqu'ici limité à évoquer des projets de constructions (de tronçons d'autoroute, d'aires de repos, de salle pour l'OSM, de mégahôpitaux), à la vérité, c'est plutôt l'ensemble des services publics qui devient susceptible d'être soumis à la formule PPP comme le souligne les articles 6 et 13 du projet de loi¹¹⁰.

Parmi les organismes publics susceptibles de mettre en place des PPP et donc de sous-traiter une partie de travail qu'ils accomplissaient jusque-là, l'article 7 cite nommément : les ministères (alinéa 1, aucune exception n'est notée), les sociétés d'État (alinéa 2), les écoles et les collèges (alinéa 3), les commissions scolaires (alinéa 4), les universités (alinéa 5), les établissements du réseau de la santé (alinéa 6 et 7), les organismes municipaux (alinéa 8). Surtout, l'alinéa 9 souligne que peut être considéré comme un organisme public pouvant mettre en place des PPP, « tout autre organisme désigné par le gouvernement ». Graduellement, c'est donc l'ensemble des services publics qui pourra être régi par *l'Agence des partenariats public-privé*. Au premier rang des cibles, et c'est là le lien que nous faisons avec les révisions de l'article 45 : les travailleurs du secteur public et parapublic dont les conditions de travail risquent d'écoper lors de la

¹⁰⁹ Voir notamment à cet égard, D. Brunelle et al (2005). Les conséquences de cette ouverture éventuelle de l'ensemble des services publics au secteur privé, consacrée par le projet de loi 61, vont donc beaucoup plus loin que le simple durcissement des conditions du marché du travail dans le secteur public. Voir aussi : C. Rouillard (2006).

¹¹⁰ Un contrat de partenariat public-privé est un contrat à long terme par lequel un organisme public associe une entreprise du secteur privé, avec ou sans financement de la part de celle-ci, à la conception, à la réalisation et à l'exploitation d'un ouvrage public. Un tel contrat peut avoir pour objet la prestation d'un service public. (...) Un organisme public partie à un contrat de partenariat peut, aux conditions qu'il détermine, déléguer à un partenaire l'exercice de toute fonction ou de tout pouvoir autre que réglementaire requis pour l'exécution du contrat (L.Q. 2004, c. 32, article 6 et 13).

transition aux PPP. En termes de salaire bien sûr, mais aussi en termes de santé et sécurité¹¹¹.

En somme, alors que les révisions (de 2001 et 2004) de l'article 45 du *Code du travail* favorisaient la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques dans le secteur privé, le projet de loi 61¹¹² sur les partenariats public-privé est en quelque sorte un complément centrant son rayon d'action dans le secteur public¹¹³.

Notons enfin que ce phénomène d'externalisation des emplois depuis le secteur public vers le secteur privé n'est toutefois pas un phénomène nouveau. Dès le début des années 80, nous l'avons évoqué, les gouvernements provinciaux et fédéraux ont procédé à la privatisation de nombreuses sociétés d'État. Puis, petit à petit, ce sont par exemple les services de cafétéria ou encore les services de secrétariat dans la fonction publique qui ont glissé vers le secteur privé (CSQ, en ligne¹¹⁴). Ainsi, la promulgation de la *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec* en 2004 est venue consacrer et renforcer une stratégie qui avait pénétré graduellement au sein de l'administration publique depuis une vingtaine d'années.

¹¹¹ Le reportage du *Point* (1^{er} décembre 2004) sur les risques élevés encourus par les agents de sécurité dans les prisons ontariennes (en mode PPP) était à cet effet très évocateur. Par ailleurs, le même reportage permettait également de prendre la mesure de ce que signifie la transparence dans un PPP : les gardiens sont tenus au silence, les ennuis de santé des détenus ne sont pas signalés pour éviter les risques d'évasion lors d'une visite à l'hôpital (sanctionnées par des pénalités monétaires), etc. Notre propre contribution dans l'ouvrage de Brunelle et al (2005), qui porte sur le cas mexicain, met en lumière les dangers inhérents à la mise en place de la formule PPP dans le secteur de la gestion de l'eau. Au Québec, l'adoption en décembre 2005 du projet de loi 134 (L. Q. 2005, c. 50), ouvre la porte au partenariat public-privé (PPP) dans l'exploitation des aqueducs ainsi que des égouts municipaux.

¹¹² *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*, L. Q. 2004, c. 32.

¹¹³ Le projet de loi 134 (L. Q. 2005, c. 50), adopté en 2005 et sur lequel nous nous sommes déjà attardés, va dans le même sens, en ciblant, cette fois, le secteur municipal.

¹¹⁴ [<http://www.csq.qc.net/fiche28/fiche41.htm>], consulté le 27 septembre 2007.

Les projets de loi 7 et 8 de 2003 désyndiquant certains groupes particuliers de travailleurs

Alors que ces deux premières modifications à la législation présentées ci-haut vont dans le sens de la déréglementation, l'on constate que les projets de loi 7 et 8 adoptés récemment par le gouvernement du Québec vont, paradoxalement, dans le sens d'une re-réglementation.

Au même moment où il adoptait le projet de loi 31 (de 2003) modifiant l'article 45 du *Code du travail* du Québec, le gouvernement du Québec promulguait, sous le bâillon, la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (projet de loi 7 de 2003¹¹⁵) 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 de 2003¹¹⁶) qui désyndiquaient des groupes de femmes œuvrant dans les ressources intermédiaires et de type familial (qui s'occupent de personnes souffrant de déficiences ou éprouvant des problèmes de santé mentale ou de personnes âgées en perte d'autonomie) et dans les services de garde à domicile liés aux Centres de la Petite Enfance.

Dans les faits, la principale conséquence de l'adoption du projet de loi 7 est de transformer en travailleur autonome¹¹⁷, sans droit de syndicalisation, les travailleurs dans les ressources intermédiaires (RI) qui avaient été reconnus par les tribunaux¹¹⁸ comme des salariés au sens du *Code du travail*, ce qui leur

¹¹⁵ L. Q. 2003, c. 12.

¹¹⁶ L. Q. 2003, c. 13.

¹¹⁷ L. Q. 2003, c. 12. L'article 1 clarifie le statut de ces travailleurs qui sont assimilés à des travailleurs autonomes : « Malgré toute disposition inconciliable, une ressource intermédiaire est réputée ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services et toute entente ou convention conclue entre eux pour déterminer les règles et modalités de leurs rapports quant au fonctionnement des activités et services attendus de la ressource intermédiaire est réputée ne pas constituer un contrat de travail ».

¹¹⁸ Voir, entre autres, les décisions du Tribunal du travail : *Centre du Florès c. Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels et d'hébergement des Laurentides* (CSN), 2002 CanLII 37697 (QC T.T.) et *Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal c. Syndicat canadien*

conférait le droit de se syndiquer. Comme le souligne la CSN, le projet de loi 7 « impose législativement un statut de travailleur autonome ou d'entrepreneur aux ressources intermédiaires ou de type familial, et ce, malgré le fait que les instances judiciaires en relations du travail ont plus que majoritairement considéré que ces ressources étaient des salariés au sens du *Code du travail* (...) De surcroît, on leur impose¹¹⁹ une association pour les représenter sans aucune forme de consultation ou de mécanisme pour assurer la représentativité d'une telle association (...) On exclut donc de cette manière tout un groupe de travailleurs et

de la Fonction publique, 2002 CanLII 8180 (QC T.T.). Ces décisions ont été maintenues par les tribunaux supérieurs (voir notamment *Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal c. Québec* (Tribunal du travail), 2004 CanLII 20645 (QC C.S.).

¹¹⁹ Dans les faits, l'article 3 du projet de loi 7 modifie l'article 303 de la loi antérieure, ce qui a pour effet de limiter sensiblement les conditions rendant possible le regroupement de ces travailleurs dans le cadre de la négociation collective :

3. [La] loi est modifiée par l'insertion, après l'article 303, des suivants :

« **303.1.** Le ministre peut, avec l'approbation du gouvernement, conclure avec un ou plusieurs organismes représentatifs des ressources intermédiaires une entente pour déterminer les conditions générales d'exercice des activités de l'ensemble de ces ressources de même que l'encadrement normatif des conditions de vie des usagers dont elles prennent charge et pour prévoir diverses mesures et modalités relatives à la rétribution des services offerts par les ressources intermédiaires. Une telle entente lie les régies régionales, les établissements et toutes les ressources intermédiaires, qu'elles soient membres ou non d'un organisme qui l'a conclue.

«**303.2.** Est représentatif de ressources intermédiaires un organisme qui, à l'échelle nationale, regroupe comme membre toute ressource répondant à la spécificité de l'organisme et qui compte, parmi ses membres, soit au moins 20 % du nombre total de ces ressources au niveau national, soit le nombre de ressources requis pour desservir au moins 30 % du nombre total des usagers de ces ressources au niveau national.

Il en est de même d'un regroupement formé d'organismes de ressources intermédiaires qui n'interviennent qu'à l'échelle locale ou régionale, pourvu que ces organismes assurent ensemble la même représentativité que celle exigée en vertu du premier alinéa. Sur demande, un organisme représentatif doit fournir au ministre les documents à jour établissant sa constitution de même que les nom et adresse de chacun de ses membres. De même, un regroupement doit fournir les documents à jour établissant sa constitution, le nom et l'adresse des organismes qu'il représente et, pour chacun d'eux, le nom et l'adresse de ses membres. Lorsqu'un organisme représentatif est un regroupement d'organismes, celui-ci est le seul habilité à représenter chacun des organismes membres. Une ressource intermédiaire ne peut, pour les fins prévues à l'article 303.1, être membre de plus d'un organisme représentatif autre qu'un regroupement. ».

de travailleuses de l'application des lois du travail, tant du *Code du travail* que de la *Loi sur les normes minimales du travail* » (CSN, septembre 2003)¹²⁰.

Dans les CPE, quatre ans après la mise en place de ce réseau de garderies publiques, soit en 2001, des groupes de travailleuses ont déposé des requêtes en accréditation syndicale qui ont elles aussi été accueillies par les tribunaux du travail :

Des jugements complets et solides, d'abord de commissaires du travail (mars 2002) puis du Tribunal du travail (juin 2003)¹²¹ ont confirmé le statut de salariée aux responsables de services de garde en milieu familial et approuvé leur accréditation syndicale. Ces décisions représentent pour ces travailleuses plus qu'un gain juridique, mais aussi la reconnaissance sociale d'une autre catégorie de la main-d'œuvre féminine dont le travail est pris pour acquis et à qui on accorde une valeur très minime (CSN, septembre 2003).

Les conséquences de l'adoption de la loi 8 pour les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) liés aux CPE sont identiques à celles identifiées ci-haut pour les travailleurs et travailleuses dans les ressources intermédiaires. Pour la CSN :

Le projet de loi no 8 nie aux responsables de services de garde en milieu familial le droit de s'associer syndicalement (...) on impose législativement un statut de travailleuse autonome ou d'entrepreneure aux responsables d'un service de garde en milieu familial, et ce, malgré le fait que les instances judiciaires en relations du travail aient plus que majoritairement considéré que ces ressources étaient des salariées au sens du *Code du travail*. On fabrique une loi pour statuer que ce qui est défini par une autre loi de portée générale et d'ordre public, le *Code du travail*, ne s'applique pas. (...) De surcroît, on impose à ces travailleuses une association pour les représenter sans aucune forme de consultation ou de mécanisme pour assurer la représentativité d'une telle association. On exclut donc de cette manière tout un groupe de travailleuses de l'application des lois du travail, tant du *Code du travail* que de la *Loi sur les normes minimales du travail* (septembre 2003b).

¹²⁰ Plus encore, cette façon de procéder est à l'antipode de la première recommandation du *Rapport Bernier* sur lequel nous reviendrons dans la prochaine section.

¹²¹ *Centre de la petite enfance La Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN*, 2003 CanLII 27094 (QC T.T.)

Pour sa part, *Au bas de l'Échelle* (2003), constatant que ces projets de loi ont pour effet d'enlever aux tribunaux le pouvoir de qualifier la relation de travail existante entre les parties, observe que « ce qui se passe ici, c'est qu'une des parties en présence utilise son pouvoir législatif pour qualifier la relation d'emploi, et qu'elle se place en conflit d'intérêts » et rappelle que le *Rapport Bernier* (2003) indiquait à cet égard que :

la qualification juridique de la relation d'emploi ne saurait relever de la volonté des parties au contrat. En effet, compte tenu du fait que le statut de salarié constitue la principale porte d'entrée aux divers régimes de protection sociale et que cela émane de dispositions d'ordre public, seule l'autorité publique compétente est investie du pouvoir de qualifier juridiquement la relation qui existe entre un employeur ou un donneur d'ouvrage, d'une part, et un ou des travailleurs, d'autre part, en d'autres termes de déterminer si la qualification que les parties donnent de leur relation correspond bien à celle qui comporte les conséquences juridiques anticipées. C'est donc dire que la qualification du contrat par les parties elles-mêmes doit être écartée. Selon l'approche depuis longtemps retenue par les décideurs, quels que soient le libellé du contrat ou les termes utilisés pour le constituer, cela ne saurait en aucune façon suffire à conclure qu'on est en présence d'une relation de travail ou d'une relation commerciale. Au-delà des mots, c'est la situation de travail elle-même de même que le comportement réel des parties qui doit être pris en compte à partir des critères définis soit par la loi elle-même, soit par la jurisprudence » (p. 408) .

Bref, l'adoption de ces deux lois, clairement antisyndicales, a suscité de vives réactions de la part des organisations syndicales :

Le projet de loi no 7 (...) vient directement faire échec à la syndicalisation des ressources de type familial et des ressources intermédiaires. En effet, la modification proposée à l'article 1 du projet de loi fait en sorte que tout contrat conclu entre une ressource intermédiaire et un établissement est réputé ne pas être un contrat de travail (LSSS, a. 302.1). L'utilisation du mot « réputé » impose désormais qu'il sera même impossible de tenter de démontrer l'existence, dans les faits, d'une relation employeur-employé entre l'établissement et les ressources intermédiaires, et ce, devant tous les tribunaux du Québec. Pire, en vertu du même article, celles qui sont actuellement syndiquées verront leur convention collective annulée. Et pour s'assurer d'être « ceinture et bretelle », le projet de loi, à son article 7, affirme que ces dispositions sont déclaratoires et applicables même lors d'une décision administrative, quasi judiciaire ou judiciaire, rendue avant la date de la sanction de la Loi.

Ce projet de loi s'étend également aux ressources de type familial puisqu'il modifie l'article 314 de la *Loi sur la santé et les services sociaux* afin que le nouvel article 302.1 soit également applicable à ce type de ressources. Bref, le ministère de la Santé et des Services sociaux vient de créer et de tailler à sa mesure son propre petit code du travail, niant complètement le droit à la syndicalisation à plusieurs milliers de salarié-es, dont la majorité sont des femmes (CSN, septembre 2003)¹²².

[Sur le projet de loi 8] La volonté du législateur pour l'avenir est claire : empêcher la syndicalisation des responsables d'un service de garde en milieu familial et maintenir ces salariées dans une sous-classe, dépendantes de la reconnaissance d'un CPE, sans conditions de travail décentes. Comment peut-on déceimment faire reposer une partie majeure d'un réseau de services de garde éducatifs de qualité sur les épaules de femmes à qui l'on nie et retire tout accès aux droits auxquels ont accès l'ensemble des travailleurs québécois ? Comment, en 2003, peut-on croire qu'il est encore possible de considérer le travail associé aux tâches habituelles des femmes comme étant de valeur moindre, et cette main-d'œuvre comme étant une « sous-main-d'œuvre » ? (CSN, septembre 2003b).

Un employeur québécois ne peut donc pas demander d'être soustrait de l'application du *Code du travail*. Or, c'est exactement ce qu'envisage le projet de loi 7, car s'il était adopté [et il le sera], les établissements publics seraient soustraits de l'application du *Code du travail* dans leurs relations du travail avec les ressources intermédiaires. N'est-ce pas paradoxal que le législateur impose à tous les employeurs du Québec de respecter le *Code du travail* et propose, par le projet de loi 7, de passer outre cette loi d'ordre public pour les établissements publics qui ont recours aux services des ressources intermédiaires. N'est-ce pas un très mauvais exemple à donner aux employeurs du Québec ? N'est-ce pas une façon indirecte d'encourager le contournement du *Code du travail* ? (CSQ, 2003 : 4).

Suite à l'adoption de ces lois, les organisations syndicales québécoises ont déposé une plainte au *Comité de liberté syndicale de l'OIT* pour violation de la convention internationale 87 portant sur « la liberté syndicale et la protection du droit syndical », convention que le Canada a adoptée en 1948, et qui affirme que « les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à

¹²² L'esprit de la loi 8 est, dans les faits, sensiblement le même que celui de la loi 7, la CSN reprend donc presque mot pour mot son argumentation soulignant ses effets délétères (CSN, septembre 2003b).

limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal » (article 2). Ce comité a donné raison aux organisations syndicales ayant déposé les plaintes :

Les travailleurs visés par les présentes plaintes devraient donc pouvoir bénéficier, comme les autres travailleurs du Québec, des dispositions du Code du travail, ou jouir de droits véritablement équivalents.(...) S'agissant de l'annulation des accréditations obtenues, le comité note que la qualification de travailleurs autonomes a été précisée à l'égard des travailleurs concernés, qui plus est de façon rétroactive, en vertu des deux lois contestées, qui ont pour effet pratique d'annuler les décisions de juridictions spécialisées et du tribunal du travail, compétents pour statuer sur les différends relatifs à l'accréditation, et notamment en l'occurrence pour se prononcer sur le statut de salarié des travailleurs.

Concrètement, la chronologie est la suivante: malgré les obstacles liés à leur isolement et à la dispersion géographique, des travailleurs demandent à se constituer en syndicat, en invoquant les dispositions applicables du Code du travail devant l'instance compétente; celle-ci leur reconnaît le statut de salari au sens du code, ainsi que les droits afférents; cette décision est confirmée par le tribunal du travail; les organisations syndicales entament les démarches en vue de la négociation d'une première convention collective(..); le gouvernement intervient par voie législative pour requalifier la relation de travail en contrat de prestation de services et il s'adresse aux tribunaux pour faire annuler les accréditations déjà obtenues.

Le comité doit en conclure [qu'il] (...) s'agit dans les faits d'une annulation par voie législative d'accréditations existantes, ce qui est contraire aux principes de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement d'amender les dispositions de la loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux, et de la loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, afin que les travailleurs concernés puissent bénéficier du régime général de droit du travail collectif et de constituer des organisations jouissant des mêmes droits, prérogatives et voies de recours que les autres organisations de travailleurs, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale (Comité de liberté syndicale de l'OIT, 2006, en ligne¹²³).

¹²³ [<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvf3.pl?host=status01&textbase=ilofre&document=1519&chapter=3&query=2333&highlight=on&querytype=bool>], consulté le 15 mai 2008. On notera par ailleurs que la décision du comité de liberté syndicale de l'OIT n'a que peu d'influence sur l'État québécois. D'abord, ces décisions ne sont pas exécutoires et leur application dépend de la volonté des gouvernements, ce qui n'est manifestement pas le cas ici, la ministre responsable du dossier ayant réagi ainsi à la décision: « Elles [les décisions de l'OIT] n'ont pas force de loi » (*La Presse*, 31 mars 2006, [<http://www.cyberpresse.ca/article/20060331/CPACTUALITES/603310899/1027/CPACTUALITES>], consulté le 27 septembre 2007).

Puisqu'il résume bien le phénomène de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et ses effets délétères sur les conditions de travail d'un grand nombre de travailleuses tout en présentant un exemple concret du rôle actif que l'État a pu jouer à cet égard, on conclura cette section avec un large extrait tiré d'un mémoire sur le projet de loi 8, rédigé par *Au bas de l'échelle* — qui a reçu l'approbation d'une douzaine¹²⁴ d'organisations non syndicales :

La situation des travailleuses et des travailleurs se détériore et se précarise, ce constat est unanime. Sous l'impulsion d'entreprises recherchant toujours plus de flexibilité, les statuts d'emploi se multiplient et les emplois stables se transforment en emplois contractuels, autonomes, sur appel, à temps partiel, pour des agences de placement, etc.(...) Les coûts sociaux de la précarité au travail sont élevés : de plus en plus de travailleuses et de travailleurs précaires doivent avoir recours à l'assurance-emploi ou à la sécurité du revenu, souvent de façon répétitive et pour des périodes plus ou moins longues. Nous croyons que l'État employeur et l'État législateur ont d'importants rôles à jouer face à ce développement de la précarité du travail, le premier en se comportant comme un employeur responsable qui n'exploite pas indûment les personnes à son emploi, le second en promulguant des lois qui viseront à freiner la précarisation et l'érosion des droits des personnes salariées.

On assiste à toute autre chose avec le projet de loi no 8, qui vient enlever, par son article premier, le statut de salarié à 10 000 responsables de service de garde en milieu familial, dont l'immense majorité sont des femmes. On place ainsi les responsables de services de garde en milieu familial devant l'obligation d'assumer seules les risques liés au travail, comme les périodes de chômage, les accidents de travail et les maladies professionnelles. On leur enlève également le droit au salaire minimum, à des vacances payées, à des congés fériés, à des congés de maternité, à des congés pour responsabilités familiales, à une majoration pour le temps supplémentaire, à des recours à la Commission des normes du travail, etc. On leur retire le droit fondamental de se syndiquer (...) On le voit, enlever le statut de salarié aux responsables des services de garde en milieu familial est tout sauf banal, puisque c'est ce statut qui donne accès aux régimes de protection sociale et qui permet l'application des lois du travail. Si le projet de loi no 8 est adopté [et il le sera], il fermera la porte à l'amélioration de

¹²⁴ Action travail des femmes ; Association des aides familiales du Québec (AAFQ) ; Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ; Fédération des femmes du Québec (FFQ) ; Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec ; Illusion-Emploi ; L'R des Centres de femmes du Québec ; Regroupement Naissance-Renaissance ; Regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RCALACS) ; Relais-Femmes ; Société Élisabeth Fry du Québec ; Tables des groupes de femmes de Montréal.

leurs conditions de travail, déjà passablement difficiles (*Au bas de l'échelle*, 2003).

La prochaine section reviendra quant à elle sur les occasions manquées, c'est-à-dire sur l'autre versant du rôle joué par l'État concernant l'évolution de l'articulation politico-juridique du marché du travail et caractérisé par le peu d'empressement que celui-ci a manifesté en ce qui a trait à l'adaptation du *Code du travail* et des régimes de protections sociales aux besoins des travailleurs atypiques propulsés sur les marchés périphériques du travail.

2.3.2 Le rôle passif d'un État-régulateur qui répond qu'au compte-gouttes aux besoins de protection des travailleurs atypiques

Comme nous l'avons déjà évoqué, le *Code du travail* et les régimes publics de protections 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 : 277).

Dans les cas qui nous intéressent, l'une des importantes limites 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 », cela crée des incertitudes sur l'assujettissement aux lois du travail. D'autre part, dans d'autres cas, des travailleurs subordonnés, et donc clairement assujettis aux lois du

travail, ne bénéficieront pas de certains avantages créés par ces lois¹²⁵ 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 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 » (1999 : 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 : 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 indépendants¹²⁶, 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 »

¹²⁵ Notamment la *Loi sur les normes du travail*.

¹²⁶ Les jugements évoqués ci-haut concernant les employés des CPE et des ressources intermédiaires le confirment.

(Vallée, 1999 : 286)¹²⁷. Dans les faits, 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? (1999 : 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 :

Les 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 (1999 : 292-293).

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*, mais plutôt 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 protections sociales, les travailleurs atypiques ne peuvent bénéficier de l'entière protection de la *Loi sur les normes du travail*. L'auteure en donne quelques exemples. Outre la question déjà évoquée (cf. 2.3.1) de la durée du

¹²⁷ Le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (1997) abonde dans le même sens que Vallée : « Même si actuellement certaines lois touchant le travail incluent le travailleur autonome dépendant, cette inclusion demeure théorique et sans effet tant que les tribunaux ne sont pas saisis de causes concrètes » (1997 : 21).

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 partiel¹²⁸, même si les heures additionnelles qui lui sont demandées s'ajoutent à son horaire régulier de travail » (Vallée, 1999 : 294-295)¹²⁹.

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 :

Les 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? (1999 : 295).

Concernant le principe d'égalité de traitement, celui-ci a été affirmé dans les articles 41.1 et 74.1 de la *Loi sur les normes du travail* en 1990¹³⁰ 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 salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif que ce salarié

¹²⁸ Sur l'application de la *Loi sur les normes du travail* pour les travailleurs atypiques, voir aussi Jean-Yves Brière, "Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation de la Loi sur les normes du travail et des emplois atypiques", dans L. Lamarche (dir.), *Emploi précaire et non-emploi: droits recherchés*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1994.

¹²⁹ Vallée 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 (1999 : 295).

¹³⁰ *Loi modifiant la loi sur les normes du travail* (L.Q. 1990, projet de loi 97).

travaille habituellement moins d'heures par semaine. Cela dit, « 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 minimum¹³¹ (...) 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 : 296)¹³².

D'autre part, 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 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 » (1999 : 296) :

Les travailleurs atypiques bénéficient-ils de la syndicalisation et de la négociation collective? Les obstacles à leur pleine participation au régime des rapports

¹³¹ À cet égard, notons que la CNT souligne que : « Heureux hasard pour le Conseil du Trésor, cette restriction permet d'éviter que les nombreux enseignant à temps partiel payés par l'État s'appuie sur l'article 41.1 de la LNT pour réclamer la parité salariale avec les enseignant à temps plein » (CNT, 2006 : 227).

¹³² Nous reviendrons sur les clauses de disparités de traitement dans le cinquième chapitre.

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 : 297)¹³³.

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 atypiques¹³⁴. 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. Nous présentons ici les grandes lignes des principaux rapports : *Rapport Beaudry* (1985), *Rapport Scowen* (1986), *Rapport Tapin* (1993), le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (1997), le *Rapport Desrochers* (2000), le *Rapport Blondin* (2001), le *Rapport Bernier* (2003)¹³⁵. Outre le *Rapport Scowen* — sur lequel nous reviendrons en

¹³³ Et ce sans parler auquel sont confrontés les travailleurs autonomes, qui n'étant pas salarié sont exclus de fait — si ce n'est grâce à des lois particulières (projets de loi 7 et 8 évoqués ci-haut) — du régime syndical comme nous l'avons vu précédemment. Nous reviendrons sur les conséquences de ces difficultés, notamment en ce qui a trait aux stratégies employées par les organisations syndicales à cet égard, dans le cinquième chapitre. Pour l'instant, il apparaissait toutefois important de relever d'abord les lacunes du *Code du travail* québécois à cet égard.

¹³⁴ L'auteur suggère trois chantiers autour desquels le gouvernement devrait orienter la réflexion sur une réforme du contenu du droit du travail : 1) 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.

¹³⁵ Notons qu'au-delà de ces rapports, la question de l'inadaptation des régimes publics de protections sociales et du *Code du travail* aux besoins des travailleurs atypiques est un phénomène largement documenté (Dagenais, 1995, Morin et Brière, 1998 ; Desrochers, 2000, Commission de

premier puisque, bien que ne traitant pas directement du travail atypique, il illustre bien l'air du temps au milieu des années 80 en proposant la déréglementation du travail —, tous traitent de la nécessaire adaptation du droit du travail et des régimes de protections sociales aux besoins des travailleurs sur les marchés périphériques du travail.

On le constatera, 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.

*Le Rapport Scowen*¹³⁶ (1986)

Rédigé dans le contexte des négociations sur l'*Accord de libre-échange Canada-États-Unis* au milieu des années 1980, le *Rapport du Groupe de travail sur la déréglementation* (1986) — présidé par le député libéral Reed Scowen (ci-après le *Rapport Scowen*) et intitulé *Réglementer moins et mieux* — illustre bien l'esprit du réalignment intervenu dans l'économie politique québécoise et canadienne à cette époque¹³⁷ et le glissement vers une politique de laissez-faire en ce qui concerne l'articulation politico-juridique des marchés du travail.

l'ANACT, 2003 ; Vallée, 1999, Bernier et al, 2001, Verge, 2001, etc.). En s'attardant sur ces rapports, ce que nous désirons, mettre en évidence ici, c'est le peu d'empressement de l'État à mettre en œuvre des recommandations provenant d'études faites au sein de l'appareil gouvernemental, sinon directement commandées par celui-ci.

¹³⁶ GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DEREGLEMENTATION (*Rapport Scowen*, gouvernement du Québec). Juin 1986. *Réglementer moins et mieux*, Les publications du Québec, Québec, 292 p.

¹³⁷ À cet égard, il convient également de citer trois autres rapports qui s'inscrivent dans la même perspective : le *Rapport Forget sur la réforme de l'assurance-chômage* (fédéral), le *Rapport du Comité sur la privatisation des sociétés d'État* (Rapport Fortier) et le *Rapport du Groupe de travail sur la révision des fonctions et des organismes gouvernementaux* (Rapport Gobeil, 1986). Sur le sujet, voir notamment Johanne Bergeron, «L'autel du libéralisme: Une revue des rapports Fortier, Gobeil et Scowen», *Politique*, no 11, 1987, p. 129-138 et Gilles Bourque et Jacques Beauchemin, «La société à valeur ajoutée ou la religion pragmatique», *Sociologie et Sociétés*, vol. 26, n° 2, automne 1994, pp. 33-56.

Le mandat du groupe d'étude sur la déréglementation s'inscrit dans cette perspective. Il s'agit « d'étudier la réglementation économique, secteur par secteur, afin de permettre au gouvernement d'entreprendre les efforts de déréglementation qui s'imposent » (p.VII) et de « formuler des recommandations destinées à placer les entreprises du Québec dans une situation au moins aussi avantageuse que celles de l'Ontario en ce qui concerne les conditions réglementaires qui affectent leur productivité »¹³⁸. Les auteurs du rapport avancent « qu'une réglementation excessive augmente les coûts de production, décourage l'investissement, nuit à la création d'emplois et rend l'individu moins responsable » et que « l'État doit reconnaître que le secteur privé constitue le principal moteur de la croissance économique et doit se limiter à créer un climat qui favorise la compétitivité des entreprises¹³⁹ ».

Pour eux, la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, de même que la réglementation des relations de travail « est la source du plus grand nombre de problèmes » (p.92). Sur ces bases, il recommande notamment au gouvernement de « défaire les rigidités du marché du travail qui vont à l'encontre des exigences d'une économie remodelée par une véritable révolution technologique¹⁴⁰ » en assouplissant la réglementation sociale et la réglementation du travail.

Concernant la *Loi sur les normes du travail*, le comité recommande notamment d'établir une correspondance entre les normes du travail québécoises et celles qui ont cours dans les autres régions du Canada, notamment en Ontario, cela correspondant, dans les faits, en une révision à la baisse de ces normes, et ce,

¹³⁸ *Rapport Scowen*, cité par Marie-Chantal Grondin, dans le *Bilan du siècle*, Université de Sherbrooke, en ligne [<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/collaborations/9689.html>], consulté le 12 mars 2007.

¹³⁹ *Rapport Scowen*, cité par Grondin, *op cit.*

¹⁴⁰ *Rapport Scowen*, cité par Grondin, *op cit.*

particulièrement pour ce qui est des dispositions concernant les jeunes¹⁴¹ et les femmes¹⁴². Concernant le *Code du travail*, les auteurs soulignent que, depuis le milieu des années 70, celui-ci « a été modifié à plusieurs reprises, tant et si bien que plusieurs croient que l'équilibre et la neutralité initiale de la loi en sont affectés et qu'il s'écarte de l'esprit qui anime la législation en cette matière chez nos voisins et concurrents » (p.112) et recommandent, d'une part, « de restreindre la portée des mesures antibrisers de grève en rendant les dispositions du *Code du travail* en la matière comparables à ce qui existe dans les autres provinces » (p.117) et, d'autre part, « de modifier les articles 45 et 46 de façon à ne mettre aucun obstacle à la sous-traitance pour des fins économiques justifiées» (p.117)¹⁴³. Le gouvernement libéral de l'époque hésitera toutefois à mettre en œuvre ces recommandations comme le constate Michel Venne :

En 1986, Robert Bourassa avait refroidi les ardeurs des hommes d'affaires recrutés dans son gouvernement qui voulaient appliquer au Québec les thèses néolibérales en vogue dans les États-Unis de Ronald Reagan et la Grande-Bretagne de Margaret Thatcher. «L'État n'est pas une business», avait-il tranché, mettant ainsi une sourdine aux propositions des Fortier, Gobeil, Scowen, Macdonald et Johnson (dans *Le Devoir*, 29 septembre 2003)¹⁴⁴.

¹⁴¹ Selon les données présentées dans le document, le salaire horaire minimum des moins de 18 ans en Ontario était à l'époque de 3.15 \$, versus 3.54 \$ au Québec (p.107).

¹⁴² Selon les données présentées dans le document, à l'époque, la durée du congé de maternité en Ontario était de 17 semaines et restreint aux femmes étant à l'emploi de la même compagnie depuis 1 an et demi alors qu'au Québec, la durée était de 18 semaines et accessible après 20 semaines d'activités (p.107). « EN PLUS [nos majuscules] », souligne le document, « les travailleurs québécois peuvent se prévaloir de congés sans solde d'adoption ou de paternité de deux jours... (p.107). Par ailleurs, les auteurs s'inquiètent également du « privilège » dont jouissent les salariés québécois ayant CINQ [nos majuscules] ans de service continu chez un même employeur de porter plainte à la Commission [des normes du travail] s'ils croient avoir été congédiés sans cause juste et suffisante (p. 107).

¹⁴³ Parmi les autres propositions, dont les secondes seront écoutées, comme nous le constaterons ailleurs (cf. 5.3), les auteurs suggèrent de déréglementer l'industrie de la construction (recommandation 64 à 70) et celle du camionnage (recommandations 78 à 91). Le document ne fait pas état des dispositions « rigidifiante » en vigueur en Ontario et dans sept autres provinces canadiennes concernant la déclaration d'employeur unique que nous avons évoquée plus haut.

¹⁴⁴ Pour Venne, ce sont ces vieilles lubies » que la réingénierie proposée par le gouvernement libéral de Jean Charest en 2003 revisite.

Cela dit, bien que ces recommandations spécifiques ne seront pas mises en œuvre, ils auront pour impact de faire oublier les recommandations du *Rapport Beaudry*, paru l'année précédente, qui recommandait notamment d'adapter le *Code du travail* aux besoins des travailleurs atypiques, sujet complètement occulté par le *Rapport Scowen*.

*Le Rapport Beaudry*¹⁴⁵ (1985)

Créée par décret gouvernemental en mars 1984 dans le cadre d'une démarche de consultation, de concertation et de législation sur le travail et la révision du *Code du travail*, la *Commission consultative sur le travail*, présidée par le juge René Beaudry, avait pour mandat de proposer aux partenaires sociaux et au gouvernement du Québec des mesures pour améliorer les relations de travail avec pour objectif « de favoriser des relations de travail harmonieuses, une organisation du travail productive et une implication valorisante des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise¹⁴⁶ ». Plusieurs des aspects traités dans le rapport final (1985) de cette commission consultative¹⁴⁷ traitent directement de questions touchant de près les travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail.

D'abord, de manière générale, la Commission constate que « la multiplicité et l'enchevêtrement des lois du travail, abondamment modifiées au cours des ans¹⁴⁸ et trop souvent sans concordance, créent des difficultés sérieuses de

¹⁴⁵ Beaudry, R., J. J. Gagnon, J. Gérin-Lajoie, V. Larouche et J. Mc Neil. 1985. « Le travail : une responsabilité collective », *Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, Ministère du Travail, Québec. 490p.

¹⁴⁶ Fonds d'archives de la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*, en ligne [http://www.archives.uqam.ca/pages/archives_privees/genere_rdaq.asp?varcote=133P], consulté le 15 janvier 2007

¹⁴⁷ Alors que les consultations ayant mené au *Rapport Scowen* avaient surtout été faites auprès des entrepreneurs du secteur privé, la *Commission Beaudry* a tenu 86 séances publiques et reçu plus de 250 mémoires d'individus et d'organismes de tous les secteurs de la société.

¹⁴⁸ La Commission a constaté que le *Code du travail* a été amendé à 25 reprises entre 1965 et 1985.

compréhension et d'application de ces mêmes lois » (1985 : 115) et recommande que le gouvernement « entreprenne la réalisation d'une codification intégrale de l'ensemble normatif du travail ayant pour effet de conférer une relative autonomie au droit du travail (recommandation IV-1, 1985 : 127). Constatant que les « relations de travail dans une société industrielle sont évolutives », il s'agirait-là d'un moyen, non pas de figer la réalité, « mais d'élaborer des règles souples répondant aux impératifs actuels » (1985 : 117). Plus de vingt ans plus tard, cette refonte générale reste à faire.

Au-delà de la révision générale proposée, la Commission Beaudry souligne la nécessité d'apporter des modifications particulières permettant d'adapter le *Code du travail* à des réalités nouvelles :

Dans les sociétés industrielles, le travail prend différentes formes : certaines personnes travaillent sur une base régulière à plein temps ou à temps partiel, d'autres occupent des emplois sur une base temporaire ou occasionnelle. Si la majorité de la main-d'œuvre travaille à l'extérieur de sa résidence, le travail à domicile est aussi une réalité (...) il n'est pas indifférent aux travailleurs de se retrouver dans l'une ou l'autre de ces situations de travail puisque celles-ci offrent des conditions de travail différentes tant du point de vue de la durée, de la continuité, de la rémunération, de la sécurité d'emploi que de la promotion et de la protection. De nombreuses études tendent à démontrer qu'au cours des dernières années, les situations de travail et les conditions de travail s'y rapportant ont beaucoup changé (1985 : 40-41).

Constatant qu'au statut de travailleur se rattachent de nombreux bénéficiaires (rémunération, protection et bénéfice sociaux), et que toutes les personnes qui ne sont pas éligibles à ce statut sont automatiquement privées des avantages qui s'y rapportent, la Commission souligne la nécessité de reconnaître les diverses situations de travail (1985 : 41)¹⁴⁹. Elle ajoute que :

¹⁴⁹ À cet égard, la Commission souligne notamment la légitimité des demandes de reconnaissance des groupes de femmes représentant les « travailleuses au foyer ».

Les statuts de travail sont un enjeu important dans les relations du travail dans la mesure où ils définissent en grande partie, d'une part, les termes de l'implication de la main-d'œuvre dans l'entreprise et, d'autre part, les conditions de travail. Plusieurs études ayant souligné la diminution de l'importance relative de la situation conventionnelle de travail régulier à plein temps, il est essentiel de s'interroger sur l'importance relative des différentes situations de travail et sur les conditions de travail qui y sont associées (1985 : 45).

Plus spécifiquement, les auteurs constatent que les décrets¹⁵⁰ et les conventions collectives¹⁵¹ ont tendance à négliger les travailleurs et travailleuses travaillant hors du cadre de l'emploi régulier à temps plein. Pour ces raisons, la recommandation II-3 suggère que les parties signataires des décrets et conventions collectives assurent aux travailleurs à temps partiel une protection au prorata des heures travaillées équivalente à celle des travailleurs à temps plein¹⁵². Plus encore, la recommandation II-4 suggère que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée « pour permettre à une personne travaillant à temps partiel d'accumuler des périodes distinctes de travail pour équivaloir à des années de service continu aux fins des dispositions donnant droit aux vacances payées, au préavis, et, le cas échéant, à l'indemnité de licenciement individuelle ainsi qu'au

¹⁵⁰ « Au niveau des décrets, l'utilisation quasi généralisée du salaire horaire comme mode de rémunération ne permet pas de distinguer entre les situations de travail (...) les conditions d'admissibilité à la rémunération du travail en temps supplémentaire, au paiement des jours fériés ou encore au congé annuel sont des facteurs de différenciation. L'application de telles dispositions produit des résultats qui favorisent d'emblée et dans les faits les salariés réguliers à plein temps et défavorisent de la même manière les salariées temporaires. La situation des « réguliers à temps partiel » dépend de la reconnaissance ou non de ce statut, ce qui aura pour effet de les rapprocher, selon le cas, des réguliers plein temps ou des occasionnels » (1985 : 47).

¹⁵¹ « Les conventions collectives du secteur privé sont largement tributaires de la nature du travail que les salariés sont appelés à effectuer. Elles prévoient donc les situations de travail les plus diverses dans la mesure où elles sont caractéristiques du travail à exécuter. Ce sera le cas, par exemple du temps partiel dans le commerce de détail ou du travail occasionnel dans les entreprises qui dépendent d'une multitude de contrats exigeant des déplacements (...) Il en résultera, pour eux, un certain nombre de désavantages en rapport avec l'application de certaines clauses (1985 : 47).

¹⁵² Ce qui n'est, globalement, pas encore le cas aujourd'hui, comme nous l'avons constaté précédemment.

recours à l'encontre d'un congédiement sans une cause juste et suffisante » (1985 : 50-51)¹⁵³.

D'autre part, en ce qui concerne les conditions d'éligibilité à la représentation syndicale et la négociation collective, la commission entendra toutes sortes de propositions, certaines suggérant de restreindre davantage l'accès à des groupes particuliers de travailleurs, d'autres proposant plutôt l'élargissement à certaines autres catégories de salariés. Estimant que le critère en vigueur pour distinguer les « cadres » des autres employés, c'est-à-dire, le fait de ne pas représenter l'employeur dans ses relations avec les employés, « comporte plus d'avantages que d'inconvénients », la commission favorisa son maintien. Une exception est cependant proposée pour les travailleurs dépendants. Ainsi, la commission suggère (recommandation VI-5) de les rendre éligibles à la représentation syndicale et à la négociation collective en alignant le *Code du travail* québécois sur le *Code canadien du travail* (1985 : 190). Comme nous l'avons, cette recommandation ne sera reprise que seize ans plus tard dans le projet de loi 182 (2000), mort au feuillet, et abandonnée dans la réforme de 2001 (projet de loi 31¹⁵⁴). Bref, comme le soulignera le *Rapport Bernier*, « trente-sept ans après l'adoption du *Code du travail*, la définition du salarié [au Québec] est toujours la même » :

Durant cette période, dans la foulée du *Rapport (Woods) de l'Équipe spécialisée en relations du travail* de 1968, la définition du salarié du *Code canadien du travail* et son équivalent dans les lois de rapports collectifs du travail de plusieurs provinces [huit sur dix] du Canada anglais, ont été amendés de façon à y inclure

¹⁵³ Concernant les questions qui nous intéressent ici, il est à noter que la commission recommandera également l'adoption d'un règlement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* fixant les conditions de travail minimales des travailleurs domestiques incluant les gardiennes d'enfants. Pour ce qui est de la période de service continu ouvrant droit à la possibilité de contester son congédiement, celle-ci a récemment été ramenée de trois à deux ans tel que nous l'avons déjà souligné.

¹⁵⁴ *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*. L.Q. 2001, c. 26 (cf. 2.3.1),

l'« entrepreneur dépendant ». Ce mouvement n'a pas été suivi au Québec bien que la *Commission [Beaudry] consultative sur le travail et la révision du Code du travail* ait, en 1985, recommandé de le faire (2003 : 72).

Plus encore, le rapport de la Commission Beaudry proposera également (recommandation VI-21) « que le régime de décret d'extension de convention collective¹⁵⁵ soit révisé globalement dans le sens d'une revalorisation et d'une modernisation fondées sur le renforcement des parties à la négociation et l'élargissement de l'accès à la syndicalisation » (1985 : 220). De plus, elle propose que « les articles pertinents du *Code du travail* protégeant l'exercice du droit d'association soient rendus applicables à l'exercice de ce droit dans le cadre de la formation ou du fonctionnement d'une association de salariés en vertu de la *Loi sur les décrets de conventions collectives* (recommandation VI-23). Pour eux, le *statu quo* « maintiendrait, pour un nombre important de travailleurs et de travailleuses dans des situations caractérisées par l'isolement individuel, la privation de l'exercice du droit d'association et des inégalités dans les droits et les conditions de travail » (1985 : 215). Au fil du temps, c'est tout le contraire qui se produira, plutôt que d'élargir l'usage des décrets, ou même de simplement les maintenir, les différents gouvernements élimineront peu à peu ce type de mesures¹⁵⁶. Enfin, notons que concernant les articles 45 et 46 du *Code du travail*, « bien que reconnaissant les problèmes d'interprétation (...), la Commission

¹⁵⁵ L'un des effets de ces décrets est de permettre l'extension juridique d'une convention collective à un groupe d'employeurs.

¹⁵⁶ Le nombre de décrets en vigueur a diminué sensiblement entre 1975 et 1992, passant de 52 en 1975 à 44 en 1985 pour atteindre 31 à la fin de 1992 (Delorme, Fortin et Gosselin, 1994 : 19). En 1985, 140 000 salariés étaient assujettis à l'un des décrets (Beaudry et al, 1985 : 213). En 2005, seuls dix-sept décrets demeuraient en vigueur et touchaient 76 889 travailleurs (voir *Évolution du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis : 1935 – 2005*, en ligne :

[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique_et_recherche/dpcd/decrets/evolution.pdf], consulté le 27 septembre 2007). Un exemple parmi d'autres, en adoptant le projet de loi 47 en 1999 [*Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, L. Q., 1999, c. 57], le gouvernement du Québec a aboli les quatre décrets, soit le *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*, le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*, le *Décret sur l'industrie du gant de cuir* et le *Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons* (Pilon, 2005 : 5).

[Beaudry], analysa l'article 45 comme une simple protection du droit d'association, [elle] ne proposa aucune modification et renvoya la question de la sous-traitance aux acteurs patronaux et syndicaux, invités à gérer ce problème dans le cadre des conventions collectives » (Gagnon, Avignon et Collombat, 2003 : 18). Nous l'avons vu, ces articles du *Code du travail*, permettant de garantir l'application des conventions collectives en cas de recours à la sous-traitance, seront tout de même modifiés en 2001, puis en 2003 lors de modification allant dans le sens d'une flexibilisation accrue des marchés du travail.

*Le Rapport Tapin (1993)*¹⁵⁷

Le rapport intitulé *Agence de placement temporaire* (ci-après le *Rapport Tapin*) produit en 1993 par Jean-Robert Tapin à la demande du Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle visait à analyser le secteur des agences de placement temporaire. Il constitue « une recherche relativement exhaustive relative à un sujet relativement peu connu, complexe et n'ayant pas encore fait l'objet d'une attention particulière » (1993 : 1). Ses objectifs principaux consistaient « à dresser l'état de la situation de ces agences, à décrire leur mode de formation vis-à-vis les entreprises clientes et la main-d'œuvre concernées », puis, « à procéder à une analyse du statut juridique et à une analyse de la jurisprudence découlant de cette forme particulière d'emploi » afin « d'énoncer un ensemble de suggestions qui pourraient être envisagées en vue d'apporter des correctifs à certains des problèmes identifiés » (1993 : 1).

Le *Rapport Tapin* note que bien qu'ils soient apparus au début du XX^e siècle (1900-1915), les services de placements de main-d'œuvre au Québec ont connu

¹⁵⁷ Tapin, Jean-Robert. 1993. *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, Gouvernement du Québec, Québec, 84p.

une expansion relativement lente jusque dans les années 1970 alors qu'on assistera à une « véritable expansion de ce type d'activité »¹⁵⁸. L'essor des agences de placement se fait dans un contexte général qui depuis les années 1980 « pousse les entreprises à rationaliser leurs opérations, à rechercher la souplesse, la flexibilité et la capacité de s'adapter rapidement au changement » (1993 : 4). Le recours aux agences de placement s'inscrit dans la recherche de flexibilité à l'externe, puisqu'elles procurent une « source intéressante de main-d'œuvre pour l'entreprise qui désire fonctionner avec un personnel permanent réduit en confiant à l'extérieur certaines tâches en embauchant du personnel additionnel pour des travaux à durée déterminée » (1993 : 4-5). Le rapport ajoute que même si les agences de placement ne sont pas les seuls agents responsables de la précarisation des emplois, elles s'inscrivent dans un ensemble de pratiques qui convergent vers cette problématique (1993 : 5)¹⁵⁹.

Selon le rapport, bien que la très grande majorité des agences de placement temporaire exercent à la fois des activités de placement permanent et temporaire,

¹⁵⁸ Le rapport distingue deux sous-secteurs en ce qui concerne les services de placement de main-d'œuvre, les bureaux de placement de personnel — dont l'activité principale consiste à tenir des listes d'emplois vacants et à sélectionner, référer et placer des candidats auprès d'entreprises clientes — et les agences de locations de personnel — des établissements dont l'activité principale consiste à placer leurs propres employés chez des entreprises clientes moyennant une facturation qui tient compte du salaire de l'employé référé bonifié d'un montant couvrant les frais administratifs et d'une autre partie relative à ses profits — (1993 : 10-11). Le rapport recense respectivement, 323 et 345 de ces entreprises au Québec en 1992. Comme nous le constaterons dans le chapitre trois, même s'il est difficile d'avoir accès à des statistiques fiables sur l'évolution du nombre de travailleurs que ces agences placent temporairement chaque année sur le marché du travail, la croissance de leurs recettes permet de prendre la mesure de leur progression. Selon *l'Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services*, c'est au Québec que l'on enregistrait en 2002 la plus forte hausse de leurs recettes (15%). Selon *l'Enquête de 2003 sur les services d'emplois* (Statistique Canada), les services de recrutement de travailleuses et de travailleurs temporaires ont généré 4,1 milliards en revenus d'exploitation au Canada et ces services ont touché environ 386 000 travailleurs. D'autre part, le *Rapport Tapin* constatait qu'entre 1987 et 1992, le nombre d'employés (en équivalent temps complet) « placé » par les agences avait presque doublé au Québec, passant de 7 393 à 14 000 (1993 : 21).

¹⁵⁹ Déjà en 1993, le *Rapport Tapin* constatait qu'alors que dans les années 1950 et suivantes, l'emploi régulier à temps plein occupait, à longueur d'année, près de sept personnes sur dix, quarante ans plus tard, « près d'une personne occupée sur deux ne travaille pas à temps plein toute l'année au Québec » (1993 : 5).

90 % de leurs activités sont réservées au placement d'employés temporaires¹⁶⁰. Sur le plan de la rémunération, selon les informations recueillies, « on observe [données de 1992¹⁶¹] un différentiel moyen de l'ordre de 20 % en défaveur du travailleur temporaire (1993 : 15), ce qui fait dire à Tapin que « la discrimination salariale fait partie intégrante des activités des agences » (1993 : 40). Plus encore, les travailleurs les moins scolarisés, parmi les plus démunis, sont ceux subissant la plus importante discrimination (1993 : 41).

D'autre part, parmi les motifs identifiés du recours à une agence, outre la réduction des coûts de main-d'œuvre et de formation, le rapport souligne que cela permet à l'employeur de « compter sur une main-d'œuvre docile (...), ces derniers afficheront un comportement exemplaire afin de conserver leur emploi le plus longtemps possible » (1993 : 29). Plus encore, « en cas de mise à pied des travailleurs temporaires, l'employeur n'a pas à se préoccuper de procédures généralement utilisées dans le cas de mises à pied de travailleurs réguliers, la mise à pied est alors un acte simple et rapide » (1993 : 29). Enfin, « un autre avantage pour l'entreprise étant assujettie aux dispositions d'une convention collective vient du fait que l'employeur pourra, dans la plupart des cas, éviter ou contourner l'application de la convention collective en regard de ces employés temporaires » (1993 : 30)¹⁶². Le rapport ajoute que « cette pratique constitue un renforcement inacceptable à la précarisation des emplois temporaires » (1993 : 41).

¹⁶⁰ Environ 80 % des travailleurs temporaires placés par des agences le sont pour des emplois à temps plein (plus de 30 heures/semaine), alors que 20 % de ces emplois sont à temps partiel (1993 : 18).

¹⁶¹ À cet égard, les données de Galarneau (2005), présentées précédemment (cf. 2.2.2), indiquent une sous-rémunération de l'ordre de 40 %.

¹⁶² Tapin note que « la majorité des conventions collectives (...) sont muettes au sujet des employés temporaires et ceux-ci, de par leur situation de faiblesse relative et de par leur isolement n'ont guère accès aux instances juridiques pour faire valoir leurs droits » (1993 : 30).

Dans la dernière partie du rapport, qui nous intéresse particulièrement ici, Tapin suggère quelques hypothèses de redressement compte tenu de l'état de situation que nous avons (très) brièvement présenté ci-dessus. La première recommandation a trait à la nécessité de clarifier le statut juridique dans une relation de travail triangulaire où les responsabilités de l'agence et de l'entreprise cliente sont imprécises. Pour l'auteur, la voie de la coresponsabilité de l'agence et de l'entreprise apparaît la plus intéressante pour permettre aux différentes lois du travail de réaliser leurs objectifs : « la reconnaissance d'un double employeur permettrait, de fait, la reconnaissance d'un ensemble de conditions où chaque co-employeur, aurait ses propres responsabilités face aux travailleurs temporaires, permettant ainsi à ces derniers d'être mieux protégés» (1993 : 64). Parmi les avantages pour les travailleurs, il y aurait notamment la possibilité de recours assurée, que ce soit en vertu de la convention collective ou en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Plus encore, « il faudrait prévoir qu'en cas de faillite d'une agence, d'une fermeture ou d'une disparition pure et simple, la LNT, puisse exiger le versement de la rémunération par l'entreprise cliente » (1993 : 65). Comme le souligne le *Rapport Bernier* (2003), sur lequel on reviendra, ni cette option, ni la suggestion plus générale visant à clarifier la relation tripartite entre l'employeur, l'agence et l'entreprise cliente n'ont été entendues depuis, autant au Québec qu'au Canada.

La seconde recommandation a trait à la nécessité d'identifier, au profit des travailleurs temporaires référés par les agences, un minimum de protection et un ensemble de normes et conditions de travail acceptables qui inclurait le problème de la discrimination salariale. Tapin rappelle à cet égard que l'objectif de l'article 41.1 (tel que révisé en 1992) de la LNT est d'assurer une parité salariale, dans un même établissement et pour les mêmes tâches, pour les travailleurs à temps partiel, par rapport aux salariés réguliers d'un même employeur et se demande en quoi la même logique et le même raisonnement ne vaudraient-ils pas pour les travailleurs temporaires (1993 : 66). Encore, aujourd'hui la parité salariale entre

salariés d'agences et salariés réguliers au sein d'une entreprise n'est pas balisée par la LNT. Concernant les « autres normes et conditions de travail », Tapin suggère que les agences de placement temporaire devraient être soumises à des obligations spécifiques : s'inscrire auprès d'un ministère ou un organisme tuteur et obtenir un permis d'exploitation, souscrire à une garantie financière de l'ordre de 6 à 8 % de son chiffre d'affaires, adhérer et respecter les conditions d'un code d'éthique et de déontologie (1993 : 70). Tapin suggère également que dans l'hypothèse de la détermination de l'agence comme véritable employeur, il devrait être rendu possible l'accréditation syndicale multipatronale, avec la possibilité de négocier une convention collective s'appliquant à un ensemble d'agences (1993 : 70). Il ajoute notamment que les pénalités imposées par les agences aux entreprises clientes qui désirent offrir un emploi permanent à un travailleur temporaire devraient être déclarées illégales, que le travailleur temporaire devrait bénéficier de tous les avantages prévus à la LNT, à moins que des avantages supérieurs lui soient applicables en vertu d'une convention collective en vigueur dans l'établissement où il est référé (1993 : 71), que la durée du service continu puisse se calculer sur la base de la somme des périodes d'emploi chez les entreprises clientes, que le travailleur ait été affecté ou non par ces agences¹⁶³. Ici aussi, outre un appel à l'autorégulation des agences, on notera qu'aucune disposition législative n'est venue répondre aux recommandations de Tapin¹⁶⁴.

D'autre part, et cela renvoie à la discussion présentée plus haut (cf. 2.2.2), Tapin, dans ses suggestions d'ordre général, souligne qu'à titre d'employeur important et de manière à donner l'exemple, les gouvernements devraient adopter

¹⁶³ Il s'agit ici d'une liste non exhaustive des recommandations de Tapin, celui-ci ajoute des recommandations ayant trait à une rémunération quotidienne minimum, des dispositions concernant l'emploi d'immigrant sans-papiers, les modalités des contrats et concernant une prime de précarité, etc.

¹⁶⁴ D'ailleurs, le *Rapport Bernier*, sur lequel on reviendra, reprendra dix ans plus tard (en 2003), un bon nombre des recommandations contenues dans le *Rapport Tapin*.

des politiques qui, tout en préservant les besoins de flexibilité face à l'emploi, n'aient pas d'effet d'entraînement sur la précarisation du marché du travail et qu'il devrait être fait obligation aux différents ministères et organismes de recourir de façons judicieuses à l'embauche de personnel temporaire, et en pareil cas, d'éviter la discrimination temporaire des employés concernés (1993 : 73).

Pour conclure au sujet du *Rapport Tapin* et plus généralement sur la question des agences de placement, nous reprendrons ici les mots de Bernier (2005) qui dans son rapport sur *Le champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel* remarque « [qu]'il apparaît difficilement concevable que ce secteur d'activité [les agences de locations de personnel] qui a pour objet de retenir les services de personnes pour les louer à d'autres contre rémunération échappe à toute forme de réglementation ou d'encadrement autre que de respecter les conditions minimales de travail » (2005 : 59)¹⁶⁵. L'inaction du gouvernement eu égard à l'encadrement des agences de placement —, et ce, sur une période de plus de dix ans depuis la parution du rapport Tapin — illustre bien le retour au laissez-faire en ce qui a trait à la régulation du travail et le glissement vers une remarchandisation de la main-d'œuvre que l'on cherche ici à mettre en relief.

¹⁶⁵ Bernier constate aussi que dans de nombreux pays européens, les agences de placement de personnel sont fortement encadrées. Au bas de l'échelle et *al* citent pour leur part les cas de l'Ontario, de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, de l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède, la Suisse, la Turquie et du Chili (2007 : 5).

Le Rapport du Groupe de travail interministériel sur le travail autonome
(1997)

Devant la « croissance rapide¹⁶⁶ de cette forme d'emploi [le travail autonome] et [d]es signes évidents de précarité¹⁶⁷ associés à un segment important¹⁶⁸ de cette catégorie de travailleurs et travailleuses » (1997 : 6), les ministres du Travail et de l'Emploi et la Solidarité ont créé, en avril 1997, le *Groupe de travail interministériel sur le travail autonome*. Ce groupe de travail avait pour mandats de « collaborer à la définition de la problématique de l'emploi autonome à la lumière des études existantes », de « procéder à un premier diagnostic sur les programmes, mesures, lois et règlements (...) en regard des travailleurs autonomes » et « de proposer des pistes d'action en vue d'améliorer les différents régimes ou programmes gouvernementaux à l'égard du travail autonome » (1997 : 8).

¹⁶⁶ Dans son rapport rendu public en novembre 1997, le *Groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, réitère que le travail autonome est en forte croissance et que celle-ci s'accélère. D'autre part, comme nous l'avons aussi déjà mis en évidence, le rapport souligne que même si les hommes prédominent dans la catégorie des emplois autonome, la croissance de l'emploi autonome féminin y a été plus forte. Le rapport souligne « qu'en 1976, elles [les femmes] représentaient le cinquième des emplois autonomes, aujourd'hui elles en représentent plus du tiers (...) le nombre de travailleuses autonomes a plus que triplé au cours de la période observée [1976-1996] » (1997 : 10). Comme nous le ferons ressortir au chapitre trois, le rapport note « qu'il est à remarquer que l'emploi autonome chez les femmes a été plus vulnérable aux récessions et que les variations annuelles, positives comme négatives, ont connu de plus fortes amplitudes ». Au surplus, « toute classe d'âge confondue, la proportion des femmes autonomes qui ont des employés est plus faible que chez les hommes » (1997 : 13), ce qui semble confirmer qu'elles sont confinées aux segments les plus précaires du travail autonome.

¹⁶⁷ Le rapport confirmera également la situation précaire dans laquelle se retrouve la majorité des autonomes. Comme nous le mettrons également en relief dans le troisième chapitre, le rapport souligne, à l'aide des données publiées par Statistique Canada, que 63 % des travailleurs autonomes ont gagné moins de 20 000 \$ en 1993, comparativement à 48,8 % pour l'ensemble des salariés (1997 : 14). Pour plus de détails sur les constats du groupe en ce qui a trait à la croissance, la précarité et la surreprésentation des femmes dans les segments les plus précaires du travail autonome, se référer à la section 3.2.1 et 3.3.1.

¹⁶⁸ Un peu comme nous l'avons fait précédemment en distinguant les travailleurs autonomes qui emploient d'autres personnes et ceux qui travaillent seuls, le ministère souligne que le « travail autonome est une catégorie hybride qui recouvre des réalités multiples et parfois opposées, posant ainsi le problème de la variété et de la compatibilité des besoins des différents types de travailleurs autonomes (...) Une partie de l'emploi autonome résulte d'une réelle volonté entrepreneuriale, tandis qu'une autre est involontaire et résulte de circonstances négatives (1997: 7). C'est essentiellement de ce second segment dont traite le rapport.

De manière générale, comme l'évoque le rapport, « dans le contexte de profonde restructuration des modes de production et d'organisations du travail dans nos sociétés depuis une vingtaine d'années », on assiste à une utilisation plus intensive du travail autonome qui se caractérise, « dans une proportion encore inconnue », par la « transformation unilatérale du lien d'emploi (salarié) en un lien de marché » (1997 : 19), transformation qui participe, comme c'est le cas de l'emploi à travers les agences de placement, d'une remarchandisation des relations de travail.

Faisant écho aux constats que fera aussi Vallée (1999), le rapport reconnaît que la législation du travail « a historiquement été conçue et édifiée sur l'existence *d'un rapport salarial permanent*, sur un modèle binaire (employeur-employé) d'une relation juridique stable dans une organisation industrielle dominée par de grandes entreprises manufacturières (...) [et] qu'aujourd'hui beaucoup de nouveaux emplois échappent à cette définition : les personnes ne sont ni entièrement des employés, ni entièrement des travailleurs autonomes, ne travaillent pas toujours, ni au sein, ni à l'extérieur de l'entreprise »(1997 : 20). Bref, « la croissance du travail autonome soulève d'importantes questions prospectives quant à la couverture de nos lois du travail ainsi qu'à l'opérationnalité du droit du travail » (1997 : 20). Cette croissance a également un impact majeur sur la dynamique des relations de travail et sur l'organisation et la représentation collective des travailleurs:

Au Québec, [cette dynamique] est « caractérisée par une forte présence des organisations syndicales et patronales et par une forme de dialogue social qui ont des assises institutionnelles dans de nombreux mécanismes de concertation (...) Or, compte tenu des dispositions actuelles du *Code du travail*, l'érosion progressive du salariat aura certainement des impacts sur l'organisation des relations de travail, car, dans les faits, c'est en même temps celle du droit d'association (syndicalisation) et, conséquemment, de la représentation au sein des mécanismes institutionnels de partenariat (1997 : 21).

D'autre part, le rapport souligne aussi que l'essor de la sous-traitance — à laquelle l'extension du travail autonome est inextricablement liée —, n'est pas « qu'une simple externalisation fonctionnelle où d'autres peuvent mieux faire ce qu'on fait : il y a aussi à l'œuvre, bien que dans une mesure indéterminée, une externalisation des coûts et des risques liés au travail qui heurte de front les principes de coassurance, de partage collectif et de mutualisation qui ont façonné les programmes sociaux et les régimes privés d'assurance collective» (1997 : 19)¹⁶⁹. Enfin, plus concrètement, le rapport ajoute que la réalité du travail autonome sous-tend une forte segmentation de cette catégorie de travailleurs et travailleuses et, « plus fondamentalement, implique des formes de précarité économique pour lesquelles il faudra adapter notre système de protection sociale » (1997 : 7).

Ainsi, l'objectif poursuivi par le gouvernement en créant le groupe de travail est, surtout, « de s'assurer que le développement du travail autonome soit sain, économiquement et socialement, et qu'il ne contribue pas à accentuer les inégalités sur le marché du travail, notamment en matière de protection sociale et de conditions de travail (...) [et] de s'assurer que les différentes formes juridiques de conduite des affaires soient traitées équitablement » (1997 : 7). Autrement dit, le constat initial est particulièrement clair. Comme le soulignent de nombreux auteurs que nous avons cités jusqu'ici, le comité estime que le système de protection sociale est inadapté aux besoins des travailleurs autonomes et que des modifications doivent y être apportées. Qui plus est, le rapport laisse entendre

¹⁶⁹ Le rapport explique ainsi ce phénomène : « la relation d'emploi constitue aussi depuis longtemps le lieu de prélèvement des cotisations sociales où l'employeur assume les charges de gestionnaire de ces prélèvements. On peut craindre que, si la forte croissance du travail autonome se maintient, cela ait des progressivement des effets corrosifs sur l'assiette fiscale des gouvernements et sur le financement des programmes sociaux par des cotisations prises sur la masse salariale. Cette évolution laisse planer aussi des interrogations sur la pertinence et l'efficacité à long terme de nos modes actuels de cotisation et des lieux traditionnels de prélèvement (1997 : 20)

qu'en plus de remettre en cause l'opérationnalité du droit du travail et le droit d'association comme nous l'avons noté, l'extension du travail autonome et de la sous-traitance vient remettre en cause le pacte social liant le travailleur, l'État et l'entreprise dont nous avons observé la déliquescence dans la première partie de ce chapitre.

Dans son rapport rendu public en novembre 1997, le *Groupe de travail interministériel sur le travail autonome* envisage un certain nombre de pistes de solutions afin de répondre à des problématiques sectorielles eu égard au travail autonome. Nous nous intéresserons ici aux recommandations touchant le Ministère du Travail et à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

D'abord, le rapport souligne que la problématique que vivent ces deux organisations est directement liée à l'adaptation de la législation du travail devant l'évolution du marché du travail. À ce titre, le rapport souligne que l'introduction d'une définition du travailleur autonome, ou l'extension de la définition de salarié dans la *Loi sur les normes du travail*, ou encore une définition de l'entrepreneur dépendant comme il en existe dans le *Code canadien du travail*, représentent les différentes solutions envisageables au ministère du Travail quant au problème du travailleur autonome dépendant » (1997 : 34). Bien qu'il ne tranche pas entre ces diverses options, le rapport insiste sur la nécessité d'introduire dans les lois du travail une définition harmonisée du travail autonome ou encore d'étendre la définition de salarié en se servant des récents acquis jurisprudentiels (1997 : 49) ; le développement récent de la jurisprudence ayant établi des balises importantes dans la différenciation des statuts de travail (1997 : 34). Plus spécifiquement, le rapport suggère d'introduire ces nouveaux acquis dans la LNT de manière à l'adapter aux nouvelles réalités du travail puisqu'un tel changement aurait pour résultat de résoudre et prévenir les situations d'ambiguïtés de statut, de faciliter la tâche des individus et des entreprises dans la qualification de leurs relations

contractuelles, d'éviter le plus possible le recours aux tribunaux et de permettre à ces derniers de développer des règles d'interprétations simples, claires et explicites (1997 : 34). D'autre part, le comité souligne qu'à plus long terme, « il faudra être attentif aux besoins (...) en matière de droit d'association » (1997 : 34). Aussi, notons que « par souci de cohérence et d'équité », le rapport énonce aussi un certain nombre d'actions à court terme concernant les programmes et les mesures eu égard au travail autonome ; notamment, « d'accorder une pleine reconnaissance de statut en fonction de la définition utilisée », mais aussi « d'élaborer des nouveaux programmes pour améliorer les conditions d'admission et la prestation des services destinés aux travailleurs autonomes » (1997 : 49) et « de réviser les normes des programmes existants pour assurer [aux travailleurs autonomes] un traitement équitable par rapport aux autres catégories de travailleurs » (1997 : 50). De manière générale, comme on a pu l'observer antérieurement, ces recommandations — comme celle concernant la révision de la définition du salarié — n'ont pas été entendues, à l'exception notable du régime québécois d'assurance parentale (congé de maternité et de paternité) qui n'entrera en vigueur qu'en 2006. L'accès des travailleurs autonomes aux autres régimes publics de protections sociales est, encore aujourd'hui, généralement très difficile, voire impossible¹⁷⁰.

On notera enfin que, bien que ces recommandations soient plus timides que le laisse entrevoir l'état de situation qui est précédemment dressé, le rapport réitère, comme bien d'autres, l'importance de moderniser la définition du travail salarié et fait aussi le lien entre l'extension du travail autonome et son impact négatif sur le régime de rapport collectif du travail en vigueur au Québec. Les pistes de solutions envisagées sont toutefois plus modestes que celles contenues dans le

¹⁷⁰ Nous y reviendrons dans la section 3.3.2.

Rapport Beaudry et, surtout, dans le *Rapport Bernier* sur lequel on reviendra un peu plus loin.

*Le Rapport Desrochers*¹⁷¹ (2000)

Dans son rapport rédigé pour le compte du *Conseil du Statut de la femme*, Desrochers (2000), bien que ne formulant pas de recommandations spécifiques, analyse finement les traitements différenciés réservés aux travailleurs (et travailleuses) atypiques dans les diverses lois sur le travail au Québec¹⁷². Les principaux enjeux concernant les travailleurs autonomes ayant été traités dans la section précédente, nous nous attarderons ici aux enjeux concernant le travail à temps partiel et le travail temporaire¹⁷³.

D'abord, concernant les travailleurs et travailleuses à temps partiel, comme l'avait fait la *Commission Beaudry*, l'auteure observe que la *Loi sur les normes du travail* (LNT), fixe un seuil hebdomadaire, et non quotidien, ouvrant droit à la rémunération en temps supplémentaire et que les travailleurs à temps partiel ne peuvent bénéficier pleinement des journées de congé payé liées aux jours fériés¹⁷⁴.

Elle observe également, comme Vallée (1999) que les dispositions relatives à l'égalité de traitement apportée en 1990 sont relatives puisqu'elles « ne s'appliquent qu'à une catégorie particulière de travailleurs à temps partiel, soit ceux qui travaillent habituellement moins d'heures par semaines que d'autres

¹⁷¹ Desrochers, Lucie. 2000. « Travailler autrement: pour le meilleur et pour le pire ? : Les femmes et le travail atypique », *Conseil du Statut de la femme*, Québec, 201p.

¹⁷² Afin d'alléger la présentation, nous nous intéresserons ici surtout à la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷³ Notons que l'auteure s'intéresse aussi au cas des travailleurs d'agences de placement. Pour les mêmes raisons qu'en ce qui a trait au travail autonome, nous avons évacué cette dimension de notre présentation du *Rapport Desrochers*.

¹⁷⁴ Le projet de loi 143 (L.Q. 2002, c. 80), éliminera cette distinction. Cette réforme de la Loi introduit le droit au congé férié pour tout salarié même s'il ne s'agit pas pour lui d'un jour normalement ouvrable, dans Fasken et Martineau, *Actualités droits du travail*, avril 2003, en ligne.

salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement » (2000 : 72)¹⁷⁵ et ne s'appliquent pas non plus aux employés payés à la commission. Ainsi, conclut-elle à ce sujet, « nous sommes encore très loin de dispositions législatives qui exigeraient l'équivalence des conditions de travail entre les deux statuts d'emploi réclamé par les travailleurs et travailleuses à temps partiel » (2000 : 73). Par ailleurs, l'auteur note « qu'aucune disposition de la LNT, ni d'autres lois d'ailleurs, ne garantit la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail en cours d'emploi (...) l'employeur peut donc unilatéralement transformer un poste à temps complet en un poste à temps partiel, la personne concernée, si les conditions proposées ne lui conviennent pas, n'a d'autre choix que de quitter son emploi ou de prétendre, avec des chances très aléatoires, qu'il s'agit d'un congédiement par induction » (2000 : 73). Concernant la *Loi sur les régimes complémentaires de retraites*, Desrochers observe une amélioration depuis 1990. Même s'il appartient à l'employeur de déterminer quelles sont les catégories de travailleurs pouvant bénéficier d'un régime de retraite, les employeurs ne peuvent exclure de ce régime des personnes en évoquant qu'elles travaillent à temps partiel ou de manière temporaire. Enfin, concernant la *Loi sur l'assurance-emploi* (et les congés de maternité/paternité), l'accessibilité étant basée sur le nombre d'heures travaillées, cela exclut bon nombre de travailleurs à temps partiel¹⁷⁶.

Concernant le travail temporaire, Desrochers note d'emblée « qu'aucune loi québécoise ne prévoit les circonstances dans lesquelles un contrat à durée déterminée peut être conclu » :

¹⁷⁵ Comme nous l'avons déjà souligné, cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs et travailleuses gagnant plus de deux fois le salaire minimum. De plus, « la loi ne vise à protéger que la rémunération monétaire et non la rémunération totale et qui comprend tout aussi bien les bonis et les primes que la participation de l'employeur à des avantages sociaux facultatifs tels que les régimes d'assurance et de retraites » (2000 : 73).

¹⁷⁶ De plus, comme nous l'avons aussi déjà remarqué, Desrochers note que la réforme de l'assurance-emploi de 1997 risque de limiter l'accès à des prestations pour un certain nombre de jeunes et de femmes (2000 : 75). Ce qui s'avéra juste (cf. 3.3.2).

Les employeurs, que leurs activités soient rythmées par les saisons ou non, peuvent en toute liberté recourir à ce type de contrat s'ils le jugent utile pour la conduite de leurs affaires. La situation se présente toutefois différemment dans la majorité des pays de l'Union européenne où les circonstances qui justifient le recours à un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat, et parfois, les conditions de son renouvellement sont précisées dans la loi ou la réglementation (2000 : 140).

Étant donné le caractère temporaire ou intermittent de leur travail, certains travailleurs ne peuvent bénéficier pleinement des dispositions de la LNT parce que plusieurs avantages prescrits par la loi découlent de l'accumulation de service continu¹⁷⁷ :

Ainsi, en ce qui a trait aux vacances annuelles, une ou un salarié qui justifie de moins d'un an de service continu a droit à une journée par mois de service jusqu'à concurrence de deux semaines ; ceux qui justifient d'un à cinq ans de service continu ont droit à un congé minimal de deux semaines continues et ceux qui ont accumulé au moins cinq ans de service continu ont droit à un congé minimal de trois semaines continues. Or, parce que les contrats de travail à durée déterminée sont souvent de courte durée — de fait, 60 % des emplois non permanents ont une durée inférieure à un an — et parce que le droit aux vacances est calculé à un moment fixe dans l'année, il est probable que peu de travailleuses et de travailleurs temporaires peuvent bénéficier du minimum de deux semaines continues de vacances à chaque année (p.141)¹⁷⁸.

D'autre part, pour pouvoir bénéficier d'un jour férié, chômé et payé, une personne doit justifier 60 jours de service continu, ce qui exclut de ces avantages ceux qui travaillent en vertu de contrats de travail successifs et de courte durée

¹⁷⁷ Fait à noter, la notion de service continu réfère à la durée du lien d'emploi et non à la durée du travail lui-même : « le service continu n'est donc pas nécessairement rompu à chaque fois que cesse le travail ou même le contrat de travail » (Desrochers, 2000 :141). Il n'en demeure pas moins que la complexité de la loi à cet égard ouvre la porte à certains abus de la part des employeurs.

¹⁷⁸ Par ailleurs, « les dispositions de la loi touchant les vacances annuelles, y compris celle de l'indemnité de vacances qui n'ont pas été prises, ne s'appliquent pas à certaines catégories de salariés dont les travailleurs et travailleuses surnuméraires pendant la période des récoltes » (2000 : 141).

(2000 : 141)¹⁷⁹. En ce qui a trait aux dispositions de la loi concernant le salaire minimum, Desrochers observe que certains travailleurs temporaires n'y sont pas assujettis, notamment les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes et ceux qui travaillent aux productions fruitières ou horticoles affectés à des opérations non mécanisées. Ces travailleurs, et d'autres¹⁸⁰, ne peuvent, non plus, bénéficier des dispositions sur les heures supplémentaires. Concernant la *Loi sur l'assurance-emploi* (et les congés de maternité/paternité), l'accessibilité étant basée sur le nombre d'heures travaillées, cela exclut bon nombre de travailleurs temporaires¹⁸¹. Enfin, sur une note plus positive, rappelons que les modifications apportées en 1990 à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraites*, ont aussi constitué une amélioration pour les travailleurs temporaires.

¹⁷⁹ Le projet de loi 143 (L. Q. 2002, c.80) a éliminé ce délai (cf. 2.3.1).

¹⁸⁰ Notamment ceux qui travaillent dans le secteur de la pêche.

¹⁸¹ De plus, il faut souligner qu'à cet égard, « s'alarmant du fait qu'un grand nombre de travailleurs et de travailleuses, surtout les saisonniers, retirent, année après année, une plus grande partie de leur revenu du programme d'assurance-chômage que de leurs activités d'emplois », le législateur fédéral a introduit des modalités dans le nouveau programme d'assurance-emploi afin de « pénaliser » ces utilisateurs fréquents qu'il estime trop dépendant du régime (...) En 1982, ces prestataires récurrents représentaient 15 % de l'ensemble des prestataires; en 1994 cette proportion était passée à 40 %. C'est dans cet esprit qu'a été introduite dans le nouveau régime d'assurance-emploi la « règle d'intensité » en vertu de laquelle le taux des prestations diminue en fonction du nombre de semaines de prestation d'assurance-emploi au cours des cinq dernières années (2000 : 144). Desrochers ajoute : « on peut bien admettre, à la rigueur, que les règles de l'assurance-emploi doivent empêcher une dérive du programme qui en ferait un substitut de la politique de développement économique pour des régions dominées par le travail saisonnier (...) Une telle attitude est plus difficile à admettre dans le cas de la succession de contrats à durée déterminée dans des secteurs qui ne sont pas du tout affectés par les saisons (...) le régime impute donc, de façon générale, la responsabilité de la courte durée de l'emploi au comportement des travailleuses et des travailleurs alors que la plupart d'entre eux se trouvent involontairement dans cette situation, victime de la stratégie des employeurs qui recourent aux contrats à durée déterminée pour augmenter la flexibilité de leur entreprise » (2000 : 144). À cela, nous nous permettons d'ajouter que la part croissante des travailleurs saisonniers dans l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi est moins due à l'augmentation du nombre de travailleurs saisonniers, mais plutôt, à l'accès de plus en plus restreint au régime pour les autres travailleurs (cf. 3.3.3).

Le Rapport Blondin et Lemieux (2001)

En 2001, dans un avis¹⁸² rédigé sous la direction de Sébastien Blondin et de Georges Lemieux, le Conseil permanent pour la jeunesse¹⁸³ (CPJ) dresse une liste de recommandations afin d'améliorer les conditions de travail des jeunes québécois. Dix-neuf d'entre elles concernent directement l'encadrement du travail atypique. Ainsi, afin d'interdire la discrimination envers les travailleurs atypiques, celui-ci suggère au gouvernement du Québec :

1. de réécrire l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail de la façon suivante :
« *Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou encore que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire* ».
2. que le deuxième alinéa de l'article 41.1 stipulant que la première partie de l'article ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum soit éliminé, car sa portée est trop restrictive.¹⁸⁴
3. de préciser dans la Loi sur les normes du travail que les travailleurs à temps partiel et temporaires doivent bénéficier des avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou d'une compensation financière équivalente.
4. que les agences de placement et leurs entreprises clientes soient considérées comme des co-employeurs au sens de la Loi sur les normes du travail.
5. que la Loi sur les normes du travail interdise explicitement aux agences de placement d'imposer des pénalités financières lors de la conversion d'un poste temporaire en poste permanent (p.104).¹⁸⁵

¹⁸² Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec. 123p.

¹⁸³ Le Conseil Permanent de la Jeunesse (CPJ) relève du ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et son mandat est de conseiller le gouvernement du Québec sur toute question touchant la jeunesse.

¹⁸⁴ Ces deux premières recommandations sont similaires à celles faites par Vallée (1999) et Tapin (1994).

¹⁸⁵ Les recommandations 4 et 5 renvoient à celles faites par Tapin (1994)

6. de modifier l'article 53 de la Loi sur les normes du travail, qui traite de l'étalement des heures, afin que tout calcul sur une base autre qu'hebdomadaire ne soit permis par la Commission des normes du travail que lorsqu'une convention collective le prévoit ou qu'un employé y consent explicitement.
7. de fixer, dans la Loi sur les normes du travail, la journée normale de travail à huit heures, ce qui permettrait à tous les salariés, y compris les salariés atypiques, d'avoir accès à la prime pour les heures supplémentaires, sauf dans les cas négociés ou lorsqu'un employé y consent explicitement.¹⁸⁶
8. d'amender la Loi sur les normes du travail afin que les employeurs soient tenus de donner un avis écrit à un salarié avant de diminuer ses heures de travail. Le délai requis pour cet avis serait semblable à ce qui prévaut en cas de mise à pied. Dans l'éventualité où un employeur ne respecterait ce préavis, il devrait verser au salarié la rémunération à laquelle il aurait eu droit pour la même période.
9. de modifier la Loi sur les normes du travail en ajoutant un alinéa à l'article 122 selon lequel il est interdit de congédier ou d'appliquer des sanctions disciplinaires à l'endroit d'un « salarié » qui refuse de devenir un « entrepreneur dépendant ».¹⁸⁷
10. que la Loi sur les normes du travail comprenne une définition claire de la notion d'entrepreneur dépendant, ceux-ci étant considérés comme des salariés.¹⁸⁸
11. de mentionner dans la Loi sur les normes du travail que l'individu qui porte plainte à la Commission des normes du travail, est présumé « salarié ». De plus, lorsque ce statut fait l'objet de contestations, que le fardeau de la preuve soit de la responsabilité de l'employeur.
12. d'amender l'article 124 de la Loi sur les normes du travail pour ramener de trois à un an le délai requis pour avoir droit à un recours contre un congédiement sans une cause juste et suffisante, tel que le prévoit déjà le Code canadien du travail.

¹⁸⁶ Cette recommandation a aussi été faite par Vallée (1999).

¹⁸⁷ Le projet de loi 143, adopté en décembre 2002 (L. Q. 2002, c. 80, cf. 2.3.1), évoque cette question, mais ne fait qu'introduire la possibilité d'un recours pour le salarié devenu entrepreneur : « Lorsque des modifications apportées par l'employeur à ses méthodes d'exploitation auront pour effet de modifier le statut d'un employé « salarié » en celui d'entrepreneur, le salarié en désaccord avec ce changement pourra le contester au moyen d'une plainte déposée auprès de la Commission des normes du travail et éventuellement entendue par la Commission des relations du travail. S'il s'avère que le changement effectué par l'employeur n'a pas pour effet de lui conférer un statut véritable d'entrepreneur non salarié, l'employé aura droit au maintien de son statut précédent ». Dans Fasken et Martineau, *Actualités droits du travail*, avril 2003, en ligne. Voir aussi l'article 86.1 du projet de loi 143.

¹⁸⁸ Ces recommandations ont aussi été faites par Beaudry (1985), le Groupe de travail interministériel sur le travail autonome (1997), Vallée (1999), dans le document *Pour un Code du travail renouvelé - Orientations ministérielles* (Ministère du Travail, mars 2000), ainsi que par Jean Bernier dans ses rapports sur le travail « non conventionnel » (2003, 2005).

13. d'inclure la définition d'entrepreneur dépendant au *Code du travail* et de permettre la syndicalisation de ces personnes.
14. de préciser dans le *Code du travail* que les salariés d'agences de placement temporaire peuvent avoir accès à la négociation collective, selon les paramètres qui seront déterminés par la future Commission des relations de travail.
15. de poursuivre l'effort de révision du *Code du travail* dans le but de favoriser l'accès à la négociation collective pour les jeunes travailleurs, notamment les atypiques, en considérant la possibilité de permettre la négociation regroupée.¹⁸⁹
16. d'adopter une loi-cadre qui baliserait les regroupements de travailleurs autonomes et en faciliterait la reconnaissance.¹⁹⁰
17. de faire pression sur le gouvernement fédéral afin de changer les règles d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour en faciliter l'accès aux jeunes travailleurs, particulièrement ceux à temps partiel et temporaires, qui cotisent au même niveau que les autres travailleurs, mais ne bénéficient de prestations qu'exceptionnellement.
18. de faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'abolir le double standard d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour les nouveaux venus sur le marché du travail et pour ceux qui le réintègrent.
19. de persévérer dans sa démarche de négociation avec le gouvernement fédéral dans le but d'instaurer son propre régime d'assurance parentale, tel que prévu par la Loi sur l'assurance parentale(2001 : 104-107).

¹⁸⁹ Pour le CPJ : « il pourrait être avantageux que plusieurs unités d'accréditation, au sein d'entreprises différentes d'un même secteur, puissent se regrouper pour négocier une même convention collective, qui s'appliquerait à plusieurs milieux de travail. Dans ce contexte, les employeurs devraient également se regrouper pour siéger à une table unique de négociation. Le Conseil considère donc que le *Code du travail* devrait faciliter l'exercice de la négociation regroupée (multipatronale). En ayant une même convention collective applicable à un secteur, la compétition entre les entreprises porterait sur d'autres facteurs que sur celui des salaires et des conditions de travail. De plus, ce regroupement permettrait, en raison du plus grand volume de membres, de doter les salariés de régimes d'avantages sociaux et de programmes de formation difficilement envisageables autrement. Ainsi, les conditions de travail de nombreux jeunes salariés auraient de bonnes chances de s'en trouver améliorées. Cela aiderait certainement à syndiquer certains secteurs où l'on retrouve de fortes proportions de jeunes et de travailleurs atypiques (CPJ, 2001 : 95-96). Ces propositions s'inspirent de celles fournies dans le document produit par la CSQ, la CSD, la CSN et la FTQ : *Réforme du Code du travail, demandes de la partie syndicale*, Conférence sur la réforme du *Code du travail*, mai 2000, p. 13. Il se rapproche également des suggestions de *Rapport Beaudry* qui propose une revalorisation des décrets sectoriels.

¹⁹⁰ Cette recommandation sera reprise par Bernier (2003).

À ce jour, aucune des recommandations — qui reprennent un bon nombre de suggestions faites dans les rapports que nous avons abordés jusqu’ici — n’a été suivie par le gouvernement du Québec, à l’exception de la dernière, qui suggère la mise en place d’un régime québécois d’assurance parentale (et qui, comme on l’a vu, inclut des dispositions spécifiques concernant les travailleurs autonomes) et de la recommandation 12 qui a, quant à elle, été à demi entendue ; le délai requis pour avoir droit à un recours contre un congédiement sans une cause juste et suffisante ayant été ramené à deux ans en mai 2003¹⁹¹.

Plus récemment, un avis de la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ, 2008) reprendra plusieurs de ces recommandations, certaines de celles-ci ayant été réexprimées depuis dans le *Rapport Bernier*¹⁹².

*Le Rapport Bernier*¹⁹³ (2003)

Ce volumineux rapport (807 pages) sur *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* (sous la direction de Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, 2003, ci-après le *Rapport Bernier*), est sans aucun doute le document le plus complet portant sur nos questionnements autour des inégalités en fonction des statuts d’emploi et de l’incapacité du cadre

¹⁹¹ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives*, L. Q. 2002, c.80 (projet de loi 143, cf. 2.3.1)

¹⁹² Citons notamment la recommandation 1 demandant à ce que « le gouvernement du Québec encadre davantage le recours aux travailleurs atypiques, notamment le recours aux employés temporaires et aux travailleurs fournis par une agence de placement de personnel », la recommandation 3 exigeant la modification « dans le sens proposé par le Rapport Bernier, [d] es définitions des termes « salariés » et « travailleurs » dans l’ensemble de la législation sur le travail » et la recommandation 6 demandant que l’on légifère « dans le sens du Rapport Bernier, pour éviter l’existence des disparités de traitement entrepris avec le projet de loi no 143 » (2008 : xvi).

¹⁹³ Bernier, Jean; Vallée, G. et Jobin, C. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 807p.

légal actuel de prendre en compte les particularités de l'emploi sur les marchés périphériques du travail¹⁹⁴.

Dans un premier temps, le rapport trace un état des lieux et fait un certain nombre de constats eu égard aux emplois atypiques et aux besoins de protection sociale des travailleurs dans ces situations : croissance marquée de l'emploi atypique au Québec depuis 25 ans (2003 : 7), aggravation des difficultés d'accès aux divers régimes de protection sociale pour ces travailleurs (2003 : 38), lois du travail conçues pour encadrer les relations de travail classique et donc inadaptées à l'emploi atypique (2003 : 8), obsolescence de la définition juridique du « salarié » qui empêche notamment l'accès à la syndicalisation à certaines catégories de travailleurs (2003 : 7, 72), surreprésentation des femmes et des jeunes dans l'emploi atypique (2003 : 53), etc. Ayant déjà largement fait état de certains de ces constats¹⁹⁵ nous nous limiterons ici à la présentation générale du contenu des recommandations formulées par les auteurs dans le dernier chapitre du rapport. Mais d'abord, bien que nous nous intéressons surtout dans cette section à l'inertie de l'État en ce qui a trait à l'adaptation de ses politiques aux besoins des travailleurs atypiques, il est à noter que les rédacteurs du rapport relèvent aussi le manque de volonté des acteurs patronaux à cet égard en indiquant que : « les employeurs et leurs représentants ont paru peu sensibles, du moins dans leur discours, aux questions que soulève le travail atypique, préoccupés qu'ils sont par les exigences de la concurrence et les besoins de flexibilité dans un contexte de mondialisation » (2003 : 401)¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Notons ici que Jean Bernier a aussi dirigé des travaux similaires (2005) portant sur les besoins de protections sociales des travailleurs atypiques soumis au Code canadien du travail. Le document traite de l'ensemble des catégories d'emploi que l'on associe ici aux marchés périphériques du travail. Il ne traite toutefois pas de la sous-traitance et de l'épineux dossier de l'article 45 du *Code du travail*.

¹⁹⁵ Et puisque nous reviendrons sur la croissance des emplois atypiques et l'aggravation des difficultés d'accès aux régimes de protections sociales dans le prochain chapitre.

¹⁹⁶ Les auteurs ajoutent que cette dernière — la mondialisation — paraissait parfois se limiter, pour certains d'entre eux, aux provinces et aux États limitrophes (2003 : 405), ce qui a, nous

De manière générale, le rapport confirme que les écarts de salaires et les disparités de traitements désavantageant les travailleurs atypiques « sont réels » (2003 : 401). Les 53 recommandations contenues dans le rapport visent à redresser cette situation et s'inspirent de deux sources principales. D'abord, « à partir des principes qui sous-tendent les instruments que la communauté internationale s'est donnée à son plus haut niveau, soit celui de l'OIT (...) [et qui] sont l'expression d'une sagesse qui se dégage des réflexions et des discussions qui se poursuivent au sein de ses organes tripartites où les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements essaient de faire consensus et de s'exprimer d'une voix commune par les Conventions et les Recommandations qu'ils adoptent à chaque année » (2003 : 405). Deuxièmement, et cela apparaît très pertinent dans le contexte d'une remarkandisation des relations de travail que nous avons cherché à mettre en relief, « à partir d'une certaine conception de la personne humaine au travail, qui n'est pas une marchandise et qui ne doit pas être corvéable à merci » (2003 : 403).

Trois grands principes guident l'ensemble de recommandations formulées dans le *Rapport Bernier*. D'abord, « la qualification de la relation d'emploi est d'ordre public et ne relève pas de la volonté des parties » (2003 : 406)¹⁹⁷.

l'ajoutons, l'avantage d'éviter les comparaisons avec les politiques adoptées eu égard au travail atypique par certains gouvernements des pays membres de l'Union Européenne, notamment, comme nous l'avons vu, concernant la réglementation des agences de placement temporaire et du recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD, emploi temporaire).

¹⁹⁷ Les auteurs justifient ainsi cette orientation : « les changements survenus dans l'organisation du travail au sein des entreprises ont eu une influence déterminante sur la multiplication des statuts d'emploi et sur la définition du type de relation qui s'établit entre les travailleurs, d'une part, et l'employeur ou le donneur d'ouvrage, d'autre part. (...) Si ces changements dans le mode de fourniture de la prestation de travail demeurent souvent à l'intérieur d'une relation dont la qualification de « salariat » ne fait pas de doute, il arrive fréquemment aussi que ces changements s'accompagnent d'une redéfinition de la relation d'emploi, de telle sorte qu'elle échappe à la couverture des lois sociales. (...) Cette redéfinition de la relation d'emploi n'a rien d'anodin (...) compte tenu du fait que le statut de salarié constitue la principale porte d'entrée aux divers régimes de protection sociale et que cela émane de dispositions d'ordre public, seule l'autorité publique

Deuxièmement, le comité estimant qu'il en va de la préservation de la cohésion et de l'équité sociale, « les régimes de protections sociales doivent être accessibles au plus grand nombre » (2003 : 409). Troisièmement, « la disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi est socialement inacceptable » (203 : 411). À ce sujet, le comité insiste :

La situation actuelle porte atteinte à plusieurs égards aux valeurs d'équité et de dignité de la personne qui caractérisent l'évolution du droit québécois depuis 1964, année où était adoptée la *Loi concernant la discrimination dans l'emploi* dans la foulée de la ratification par le Canada, la même année, de la *Convention internationale (no 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession* [les auteurs évoquent aussi l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de la *Loi sur l'équité salariale* et de l'interdiction des clauses « orphelin »] (...) **Il reste qu'en dépit de ces orientations fermes et constantes en faveur de l'égalité, plus du tiers de la population active n'accède pas pleinement à des normes d'un niveau équivalent** à celles dont bénéficient leurs collègues exécutant un travail similaire pour le même employeur. Il ne s'agit pas d'un groupe de salariés appelé à disparaître ; son importance est restée stable malgré les variations dans les cycles économiques. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle atteint les salariés les plus vulnérables de notre société. S'il est vrai que le recours aux formes de travail atypique permet aux employeurs de disposer d'une flexibilité importante dans la gestion de leur personnel, cela ne doit pas se faire au prix d'un déficit de protection pour ces travailleurs (2003 : 411, nous surlignons).

Étant donné la diversité des situations rencontrées en matière de situation de travail non traditionnelle, les 53 recommandations du rapport sont séparées en quatre volets : (a) les recommandations 1 à 8 portent sur la question de l'accessibilité aux lois du travail et, partant, à une meilleure couverture des divers

compétente est investie du pouvoir de qualifier juridiquement la relation qui existe entre un employeur ou un donneur d'ouvrage, d'une part, et un ou des travailleurs, d'autre part, en d'autres termes de déterminer si la qualification que les parties donnent de leur relation correspond bien à celle qui comporte les conséquences juridiques anticipées. (...)C'est donc dire que la qualification du contrat par les parties elles-mêmes doit être écartée » (2003 : 407-408). À cet égard, comme on a pu le constater, c'est dans la direction opposée qu'est allé le gouvernement du Québec lorsqu'il a requalifié comme entrepreneurs (et non des salariés), à travers les projets de 7 et 8 adoptés en 2003 (que nous avons déjà discuté, cf. 2.3.1), les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) et de ressources intermédiaires. La décision du comité de liberté syndicale de l'OIT a d'ailleurs condamné cette pratique antisyndicale.

régimes de protections sociales ; (b) les recommandations 9 à 30 cherchent à corriger les disparités de traitements en fonction des statuts d'emploi ; (c) les recommandations 31 à 44 concernent la situation particulière des salariés des agences de travail temporaire et (d) les recommandations 45 à 53 touchent les travailleurs autonomes.

De manière générale la première série de recommandations (a) concerne, d'une part, la question de l'élargissement de la notion de salarié, abondamment discutée jusqu'ici, afin de donner accès aux régimes de protections sociales (incluant l'accès à la syndicalisation) à ceux que l'on considère comme des faux travailleurs indépendants et, d'autre part, la nécessité d'harmoniser les définitions du salarié dans les diverses lois du travail. Sans revenir sur l'ensemble des recommandations et sans se perdre dans les détails relevant de l'analyse juridique de la réécriture des textes de loi, notons que le comité rappelle que la problématique de l'accessibilité aux divers régimes de protections sociales « repose d'abord sur la question centrale de la distinction entre salarié et non-salarié que l'on identifie à l'entrepreneur dépendant ou au travail autonome » (2003 : 414). À cet égard, le comité note que « de l'examen des approches canadiennes (...) [l'on] retient que, peu importe le modèle analysé, elles sont plus inclusives et explicites que la définition québécoise qui ignore le concept d'entrepreneur dépendant et ne fait aucune référence soit à la dépendance économique, soit à la praticabilité de la négociation collective, soit aux finalités de la loi ou du régime » (2003 : 426). Le comité « considère [donc] que la définition du terme « salarié » doit être révisée afin de s'assurer que l'on donne accès à tous ceux qui entrent dans la portée intentionnelle de cette loi affirmant le droit d'association et le droit à la négociation collective des personnes fournissant, moyennant rémunération, une prestation de travail bénéficiant à une autre personne dans une relation ou un cadre caractérisé par une dépendance, c'est-à-

dire dans une situation ne permettant pas d'en négocier les conditions d'égal à égal sur une base individuelle » (2003 : 426)¹⁹⁸. On l'a déjà souligné, ces trois premières recommandations, liées à l'extension de la notion de salarié, comme la très grande majorité des 52 autres recommandations du rapport, ne seront pas mises en place par le gouvernement ; la définition de la notion de salarié dans le *Code du travail* étant demeurée inchangée depuis près de quarante ans. D'autre part, puisque la problématique de la distinction entre salarié et entrepreneur n'existe pas uniquement dans le *Code du travail*, le rapport fait également une série de recommandations (4 à 8), elles aussi non entendues, visant l'harmonisation, sur la base de la définition de salarié suggérée pour le Code, des définitions dans les divers régimes de protection sociale¹⁹⁹.

Alors que la première série de recommandations concernent surtout les faux-autonomes qui « en vertu des règles actuelles, se trouvent en périphérie du statut de salarié et de ce fait exclus de la plupart des régimes de protection sociale » (2003 : 445), la seconde série, autour de la question de la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, concerne l'ensemble des situations à l'intérieur même du salariat et que nous avons inclus ici dans le travail atypique, notamment le travail à temps partiel, le travail temporaire et le cumul d'emplois. À cet égard, comme en avait fait état Beaudry (1985), Tapin (1993), Vallée (1999), Desrochers

¹⁹⁸ Techniquement, cela se traduit par le fait « que la définition du « salarié » en vertu du *Code du travail* soit révisée et ne comprenne que les éléments suivants : 1) une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération; 2) que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail; 3) et qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière (recommandation 1, 2003 : 431), « qu'à l'égard du *Code du travail*, l'expression « une personne qui, au jugement de la Commission, ... » s'applique à l'ensemble de la notion de salarié de façon à ce que la compétence et l'expertise de l'instance soient reconnues et garanties (recommandation 2, 2003 : 432), « qu'à l'égard du *Code du travail*, une présomption simple de relation salarié-employeur soit instaurée en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération (recommandation 3, 2003 : 433).

¹⁹⁹ Les régimes visés par cette recommandation sont la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les décrets de conventions collectives*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

(2001), Blondin et Lemieux (2001), pour ne nommer que ceux-là, le *Rapport Bernier* estime qu'il existe actuellement « un véritable problème de disparité de traitement entre les salariés exécutant un travail similaire pour un même employeur selon leur statut de travail (2003 : 445) » :

Cette situation est inacceptable (...) et rompt l'équilibre qui existait dans un marché du travail homogène entre la recherche de flexibilité d'une part et la protection sociale, d'autre part. (...) Elle ne peut qu'inciter certaines entreprises qui recherchent des économies faciles à favoriser le recours aux emplois atypiques. Ce faisant, elles ne font que reporter sur les épaules des salariés en cause les économies ainsi réalisées (2003 : 446).

En conséquence, l'ensemble des recommandations 9 à 30 vise l'affirmation, par voie législative, du principe d'égalité de traitement, peu importe le statut d'emploi afin de prendre en compte l'hétérogénéité croissante des marchés du travail. Pour les membres du comité » : « Seul un tel principe peut rétablir la vocation première de ces formes de travail atypique : un outil flexible d'organisation et de gestion du travail, une possibilité pour les individus d'aménager autrement leur vie de travail et leur vie personnelle, mais non un outil de précarisation du travail et d'appauvrissement des travailleurs » (2003: 447). Techniquement, pour mettre en œuvre ce principe, outre l'affirmation par voie législative d'un principe général²⁰⁰ d'égalité de traitement dans l'introduction de

²⁰⁰ « (...) le principe doit être général quant à l'objet traité. Les disparités dont le Comité a pu constater l'existence ne se limitent pas – tant s'en faut – au seul taux de salaire. Elles peuvent porter sur l'accès à d'autres avantages à valeur pécuniaire (par exemple des primes) et sur toutes les composantes de la rémunération globale (par exemple le bénéfice de régimes complémentaires d'assurances). Elles peuvent aussi se manifester par un accès inégal à des protections qu'il est difficile d'évaluer pécuniairement : pensons, par exemple, à l'accès à la procédure de griefs dont les salariés temporaires sont parfois exclus du seul fait de leur statut, peu importe leur durée de service. Plus subtilement encore, ces disparités peuvent prendre la forme de régimes de conditions de travail distincts pour différents statuts de travail dans une même entreprise, régimes qui ne sont pas de niveaux équivalents. Ces disparités subtiles peuvent aussi se manifester par des manières différentes de calculer la durée de service suivant les statuts de travail – durée du lien d'emploi ou nombre d'heures de travail – pour accéder à des avantages identiques (2003 : 449-450). Concrètement, il s'agirait d'ajouter à la *Loi sur les normes du travail* le principe fondamental suivant : « Un employeur ne peut accorder à un salarié des conditions de travail inférieures à celles

la *Loi sur les normes du travail* (recommandation 9) qui viendrait pallier aux lacunes signalées concernant l'article 41.1 de ladite loi, le rapport propose aussi une série de recommandations spécifiques en vue d'amender les régimes de protections sociales.

Les recommandations 10 à 18 concernent surtout le travail à temps partiel, mais touchent aussi le travail temporaire. Au sujet de l'accès aux congés fériés, chômés et payés, on préconise que les exigences relatives à la durée de service continu (60 jours) et la notion de jours ouvrables (recommandation n° 10) soient supprimées de la LNT et dans la *Loi sur la fête nationale* (n° 11). On suggère qu'une journée de travail normale de huit heures — calculée sur une base quotidienne et non hebdomadaire — soit, sauf exception, mise en application (n° 12 et 13) ; que le salarié puisse refuser de travailler les heures supplémentaires qui excèdent de manière importante ses heures habituelles de travail (n° 14) ; de baliser davantage²⁰¹ — en introduisant l'interdiction d'exercer des mesures discriminatoires et des représailles — la possibilité pour l'employeur de modifier la situation de travail du salarié (d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel; notamment pour les travailleurs atteignant l'âge de la retraite) (n° 15 et

consenties aux autres salariés qui effectuent des tâches similaires ou équivalentes dans le même établissement : 1) pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine; 2) pour le seul motif que ce salarié travaille en dehors de l'établissement; ou 3) pour le seul motif que ce salarié travaille sur appel, sur une base temporaire ou occasionnelle, ou pour une durée déterminée, que ce travail soit effectué pour l'employeur directement ou par l'intermédiaire d'une agence de placement. Lorsque c'est approprié, la règle du *pro rata temporis* s'applique. Lorsqu'un salarié ne peut bénéficier d'un avantage qui ne se prête pas à un accès proportionnel à cause de sa nature ou de son caractère indivisible, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatoire égale au montant qu'il aurait dû verser pour assurer la couverture du salarié calculée au *pro rata* du temps travaillé. Il n'y a pas disparité de traitement lorsqu'une différence est fondée sur des critères objectifs tels que l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les salariés de l'établissement » (2003: 453).

²⁰¹ Les articles 122 et 124 de la LNT balisent déjà partiellement la liberté de l'employeur d'imposer de tels changements lorsqu'ils peuvent être assimilés à un congédiement déguisé ou pour des motifs injustifiés (si le salarié justifie trois ans [deux ans depuis 2003] de service continu).

16). Enfin²⁰², la recommandation 17 concerne la possibilité pour l'employeur de transformer contre son gré, un salarié en non-salarié (travail autonome, entrepreneur, sous-traitant). À cet égard, le *Rapport Bernier* estime « que cette situation porte atteinte au premier principe directeur (...), à l'effet que la qualification juridique d'une relation de travail ne relève pas des parties, mais qu'elle est d'ordre public (...) [et] recommande que la LNT comprenne un nouveau recours permettant à un salarié de pouvoir obtenir rapidement auprès d'une juridiction spécialisée du travail un jugement déclaratoire sur son statut de salarié à la suite de modifications apportées par l'employeur » (2003 : 464).

Concernant cette série de recommandations qui touche les travailleurs à temps partiel, il est à noter que le projet de loi 143²⁰³, adopté en décembre 2002 et entré en vigueur en mai 2003, répondra en grande partie aux recommandations 10, 11 et 14 portant sur l'accès aux jours fériés, payés et chômés et sur la possibilité de refuser de travailler les heures supplémentaires qui excèdent de beaucoup la journée normale de travail. Cela dit, les recommandations ayant une portée plus générale n'ont pas été entendues. Ni la recommandation concernant l'affirmation d'un principe général d'égalité de traitement (n° 9), ni celles concernant l'établissement d'une durée normale quotidienne de travail (n° 12 et 13), ni celle (n° 18) concernant les indemnités de remplacement de revenu lors d'une lésion professionnelle n'ont été mise en œuvre. Plus encore, concernant la possibilité de transformer un emploi salarié en un emploi non salarié, des

²⁰² Nous passons ici outre la recommandation 18 qui concerne le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu lors d'une lésion professionnelle. Selon le rapport, les travailleurs à temps partiel sont souvent sous-indemnisés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la recommandation vise à rectifier cette situation.

²⁰³ L.Q. 2002, c. 80. cf. 2.3.1.

ajustement ont été apportés au *Code du travail*, mais il faudra attendre le développement de la jurisprudence pour en mesurer la portée (cf. 2.3.1) ²⁰⁴.

Les recommandations 19 à 23 concernent spécifiquement les travailleurs temporaires (contrat à durée déterminée, travailleurs occasionnels, saisonniers, sur appel). D'abord, concernant la notion de service continu, le comité estime « qu'il faut être vigilant dans l'utilisation de ce critère comme seuil permettant de conférer des avantages » et souligne que « la discontinuité de la relation d'emploi [qui est la caractéristique principale du travail temporaire] a un effet sur la possibilité qu'ont ces salariés [temporaires] de cumuler le service continu requis pour accéder à plusieurs des avantages, notamment ceux garantis par la LNT : vacances annuelles, jours fériés, chômés et payés, avis de cessation d'emploi, recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, droit limité à la rémunération de certains congés familiaux, protection en cas d'absence pour maladie ou accident » (2003 : 470). Ainsi, estimant que « la durée de service continu exigée – trois ans – ne semble pas satisfaire l'exigence d'être suffisamment basse pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs atypiques, (...) [qu']elle outrepassse la durée normalement requise pour évaluer un salarié avant de le maintenir en emploi (...) le Comité suggère (n° 20²⁰⁵) que le seuil [pour avoir accès au recours pour congédiement injustifié] soit abaissé à une année, comme dans le *Code canadien du travail* (2003 : 471). Comme on l'a vu, le projet de loi 143 n'avait entendu qu'à moitié la

²⁰⁴ Notons que les recommandations 15 et 16, concernant la nécessité d'introduire certaines limites à la liberté de l'employeur de transformer des emplois à temps plein en des emplois à temps partiel, n'ont été qu'en partie entendues.

²⁰⁵ La recommandation 19 et 21, viennent quant à elles compléter les recommandations 10 et 11, et suggère l'élimination des 60 jours de services continus nécessaires afin que soient payés les jours fériés ou les deux premières journées d'absences à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Elles proposent aussi de réviser le mode de calcul de l'indemnité versé au salarié pour un jour férié de façon à ne pas discriminer ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs temporaires ou occasionnels. La recommandation 23, semblable à la recommandation 18, pour quant à elle sur la détermination de l'indemnité de remplacement de revenu du salarié temporaire victime d'une lésion professionnelle.

recommandation n° 20 et ramena à deux ans la durée de service continu ouvrant droit, ce qui exclut la grande majorité des travailleurs temporaires²⁰⁶. Aucune autre réduction de la durée de service continu exigée n'a eu lieu depuis.

Le rapport s'intéresse aussi à la réalité mal connue du cumul d'emplois atypiques et estime là aussi que ces travailleurs devraient avoir le droit de refuser d'exécuter des heures supplémentaires en raison de son autre emploi (2003 : 483)²⁰⁷. De manière plus générale, le rapport souligne — et il apparaît très important de le noter ici — que « la pluriactivité illustre aussi les limites d'un régime de protection sociale se rattachant à l'existence d'un lien d'emploi avec un employeur ou une entreprise en particulier et limitant la transférabilité des avantages sociaux que ces personnes acquièrent par leur activité de travail auprès d'employeurs différents » (2003 : 487).

²⁰⁶ Le rapport s'intéresse aussi au travail à domicile et note que ces salariés « ne sont pas à l'abri des disparités de traitement qui affectent les autres catégories de travailleurs atypiques », que « l'isolement dans lequel ils se trouvent (...) peut avoir des effets importants sur la santé et la sécurité au travail », qu'ils ont un « accès limité aux informations sur les risques du travail » et que ces effets négatifs pourraient s'expliquer aussi « par les pratiques de sous-traitance du travail à risque et les longues heures de travail accomplies par ces salariés (...) et leur vulnérabilité face aux abus » (2003 : 479). Le rapport souligne que ces problèmes s'appliquent également aux travailleurs — notamment les salariés d'agences — dont la présence dans l'entreprise est épisodique et éphémère (2003 : 479). Aussi, « l'isolement des travailleurs à domicile, comme celle des autres travailleurs atypiques, [peut] compromettre leur accès effectif aux mécanismes de participation prévus par certaines lois » (2003 : 480) Ainsi, le principe général d'égalité de traitement (recommandation n° 9) devrait « inclure le salarié qui travaille en dehors de l'établissement » (2003 : 478). Le rapport suggère aussi des mesures afin d'adapter l'inspection des lieux de travail afin de mieux protéger les travailleurs à domicile (n° 24) et de faciliter leur accès à la syndicalisation (n° 27). Aucune des recommandations à cet égard n'a été suivie par le gouvernement. Sur le travail à domicile, voir aussi Saint-André, Yves. 2006. « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée », Développement récent du droit du travail, Éditions Yvon Blais, Cowansville, pp. 97-112.

²⁰⁷ À cet égard, le projet de loi 143 (L.Q. 2002, c. 80) a, comme on l'a vu (cf. 2.3.1), permis certains assouplissements, mais ne prend pas spécifiquement en compte les besoins particuliers de ces travailleurs. Le rapport souligne également que les redressements proposés concernant le calcul de l'indemnité de remplacement de revenu lors d'une lésion professionnelle devraient aussi tenir compte de la situation particulière des travailleurs qui cumulent des emplois atypiques (n° 29).

La troisième série de recommandations (c) reprend en grande partie les suggestions du *Rapport Tapin* (1993)²⁰⁸ que nous avons déjà discutées. À cet égard, le rapport rappelle que « les relations de travail triangulaires ont non seulement des caractéristiques qui leur sont propres, mais donnent lieu à des problèmes d'une nature particulière ». Parmi, les problèmes soulevés par les agences de placement temporaire, le rapport souligne : 1) celui de l'identification et de la responsabilité de l'employeur²⁰⁹ ; 2) les disparités de traitement (notamment, mais non exclusivement en terme de salaire comme nous en avons déjà fait état) ; 3) les conditions abusives (notamment les clauses d'exclusivité de services et de non-concurrence²¹⁰, les limites à la liberté d'embauche et à la libre circulation²¹¹ et la période d'astreinte²¹²) ; 4) la santé et la sécurité au travail, 5) le

²⁰⁸ Le *Rapport Bernier* fait aussi état d'un document du Ministère du Travail, *Les agences de placement temporaire* (1994, 6p); de documents de la Commission des normes du travail, *L'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail et les agences de placements temporaires* (1995, 3p.) et *Document de travail présenté à des fins de discussions au Conseil d'administration de la Commission des normes du travail — Les agences de placement temporaire* (1996, 34 p.), du *Rapport Desrochers* (2000) et des travaux de Grant et Marcotte (1986).

²⁰⁹ À cet égard, le rapport souligne que « la question se pose à divers niveaux selon que l'on est en présence de rapports individuels ou de rapports collectifs du travail, selon qu'il s'agit d'un salarié qui continue d'exercer les mêmes fonctions dans la même entreprise après avoir été transféré à une agence ou encore selon qu'il s'agit d'un salarié qui effectue un remplacement temporaire ou qui exerce ses fonctions en permanence chez l'entreprise cliente. [Or], malgré l'approche globale élaborée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, malgré d'autres décisions rendues en vertu de la *Loi sur les normes du travail* ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, il semble bien que cela n'ait pas suffi à dissiper toute ambiguïté chez les intéressés. (...) s'il est un point sur lequel les différents groupes que le Comité d'experts a entendus en audience font l'unanimité, c'est bien sur la nécessité de clarifier cette ambiguïté. L'autre difficulté réside dans l'attribution ou le partage des responsabilités dans le versement de la rémunération, et de façon plus générale dans le respect des obligations de l'employeur » (2003 : 491-492).

²¹⁰ Par exemple, « on exige une exclusivité de service telle que celui ou celle qui veut avoir recours à telle agence pour obtenir du travail doit s'engager à ne pas occuper un emploi dans une entreprise faisant partie du groupe desservi par l'agence, (...) on ajoute une clause de non-concurrence en vertu de laquelle le candidat s'engage à ne détenir aucun intérêt ni participation quelconque, fut-ce à titre de simple employé, dans une entreprise dont les activités sont similaires à celles qu'exerce l'agence » (2003 : 493-494).

²¹¹ « Non seulement requiert-on du candidat l'exclusivité des services, mais on limite dans un des contrats dont le Comité a pu prendre connaissance, pour une période excédant largement la durée du contrat, son droit de solliciter du travail auprès d'une entreprise du groupe desservi par l'agence et même de solliciter des membres du personnel de l'agence ou les recommander à des tiers pour

marchandage de main-d'œuvre ; (2003 : 491-499). Concernant le dernier élément, le rapport est particulièrement évocateur :

(...) certaines entreprises choisissent de fonctionner sur une base régulière avec du personnel d'agence. Opérant avec un noyau de personnel permanent à temps complet, elles comblent les autres postes ou certaines catégories d'emplois en ayant recours à ce type de relation triangulaire sur une base régulière et permanente. Dans certains cas, elles créent ou suscitent la création d'une agence dont elles seront l'unique client. Cette agence (qui, souvent, a chassé l'épithète de « temporaire » de sa raison sociale, pour s'appeler agence de personnel, agence de services, bureau de louage de main-d'œuvre ou autre) a pour unique mission de recruter, de former parfois et de fournir à un prix convenu, la main-d'œuvre nécessaire au fonctionnement de l'entreprise cliente. On observe généralement que les contrats intervenant entre l'agence et le salarié sont à durée déterminée, comme c'est la pratique dans ce secteur, mais qu'ils peuvent être pour de longues durées : un an, deux ans. Ils contiennent parfois des clauses d'exclusivité de services sans contrepartie dans une relation qui demeure toujours très fragile. **C'est ce que l'on appelle du marchandage de main-d'œuvre**, c'est-à-dire une pratique en vertu de laquelle une entreprise fait affaire avec un fournisseur plutôt que d'embaucher directement sur le marché du travail et d'avoir ses propres employés. (...) L'agence a dès lors **toutes les apparences d'une entreprise paravent dont on peut croire qu'elle n'a pas été créée de façon anodine**. Si cela paraît se dérouler en toute légalité, le secteur des agences de placement n'étant pas réglementé, ces pratiques ne vont pas sans soulever quelques questions d'ordre éthique et social (2003 : 497, nous surlignons).

Le rapport ajoute que, considérés du point de vue de la protection sociale, les avantages pour les entreprises sont de deux ordres : « d'abord, l'accroissement de la flexibilité et la réduction des coûts aussi bien au plan salarial qu'en termes de réduction des charges sociales; ensuite — et cela apparaît particulièrement

fins d'emploi, et ce, pour une période de huit mois suivant la terminaison de son contrat avec l'agence. À défaut, le contrat prévoit une pénalité fixe de 5000 \$ » (2003 : 494).

²¹² « l'agence exige une disponibilité et une amplitude telles qu'elles réduisent pratiquement à néant les possibilités pour le salarié d'exercer un autre emploi rémunéré dans les périodes où l'on n'a pas besoin de ses services. C'est ainsi qu'un contrat prévoit que le salarié doit être disponible tous les jours aux heures d'ouverture de l'entreprise cliente et qu'il doit « être disponible jusqu'à dix heures (10 h), les jours où il ne sera pas préalablement cédulé (sic) ». Une clause (barrée dans la version d'un contrat qui nous a été remis) prévoit qu'il doit aussi « être disponible à temps complet durant la période estivale, les fêtes (semaine de Noël et semaine du jour de l'An) » ainsi que durant d'autres périodes énumérées au contrat. Le contrat ne prévoit en aucune façon qu'il s'agit, dans un cas comme dans l'autre, de temps rémunéré » (2003 : 496).

pertinent dans le cadre de cette thèse — l'évitement ou le morcellement syndical » (2003 : 498) :

Pour ce qui est de l'évitement syndical, il est avéré que l'exercice du droit de représentation syndicale est plus difficile, voire illusoire, dans le cadre d'une relation de travail triangulaire. Cela tient à de multiples facteurs. D'abord, au double rattachement du salarié à celui qui l'embauche (l'agence) et celui qui lui donne du travail (l'entreprise cliente), à l'ambiguïté qui subsiste dans l'identification de l'employeur véritable malgré les tentatives de clarification apportées par l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire de la *Ville de Point-Claire*, à la difficulté pour les salariés d'agence de se faire accréditer auprès de l'agence en raison notamment de la fluidité de la main-d'oeuvre ou à tout le moins de la fragilité qui caractérise la relation de travail à durée déterminée (2003 : 498).

Bref, ajoute le rapport, « même s'il y a une côte à remonter afin d'en faire la preuve », « il s'en trouvera sans doute pour dire qu'à cet égard, ce marchandage de main-d'œuvre constitue une tentative de fraude à la loi en ce qu'elle a pour objectif d'empêcher des salariés d'exercer le droit à la représentation collective que leur reconnaît le *Code du travail* » (2003 : 498)²¹³. Conséquemment, trois recommandations visent spécifiquement à faciliter l'accès de ces travailleurs aux régimes des rapports collectifs : en permettant, lorsqu'il existe un syndicat dans l'entreprise cliente, les requêtes visant l'inclusion, dans l'accréditation existante ou dans un groupe distinct de salariés, des salariés d'agences répondants aux besoins permanents de l'entreprise (n° 40²¹⁴) ; en permettant (n° 41 et 42), lorsqu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise cliente, les requêtes déposées par une association syndicale qui entend représenter l'ensemble des salariés œuvrant

²¹³ Le rapport relève par ailleurs que « les atteintes à la liberté de travail des individus en pareille situation sont apparues assez graves au législateur français pour qu'il interdise tout simplement ce type marchandage de personnel, autorisant seulement et, dans un cadre bien balisé, le fonctionnement des agences de travail intérimaire au sens strict, c'est-à-dire pour des fins de remplacement de personnel ou pour faire face à des situations particulières telles que le surcroît de travail, le travail saisonnier et quelques autres (2003 : 498-499).

²¹⁴ Pour se faire, « la Commission devrait disposer du pouvoir additionnel de considérer l'agence et l'entreprise utilisatrice comme constituant un seul et unique employeur pour les fins de l'accréditation syndicale, de la négociation et de l'application d'une convention collective (2003 : 510). Selon les auteurs du rapport, ce principe devrait aussi s'appliquer lorsqu'une requête concerne une entreprise où il n'y a pas encore de syndicat.

dans l'entreprise cliente, c'est-à-dire aussi bien les propres salariés de l'entreprise cliente que ceux qui sont fournis par l'agence; soit la requête ne vise que les salariés de l'agence utilisés comme substituts à une main-d'œuvre permanente (2003 : 510-11).

Parmi les autres recommandations concernant les agences de placement temporaire, on retrouve notamment celles : de reconnaître l'agence de placement comme véritable employeur (n° 31²¹⁵) ; d'appliquer le principe d'équité en faisant en sorte que les conditions applicables en termes de rémunération et de jours fériés soient celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice pour les emplois comparables (n° 32) et que les travailleurs puissent bénéficier d'une compensation pour les régimes d'avantages sociaux existant dans l'entreprise, mais auxquels il n'a pas accès (n° 33) ; de reconnaître l'entreprise utilisatrice et l'agence comme solidairement responsable de tout montant dû aux employés, incluant aux fins de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (n° 34) ; d'interdire les clauses ayant pour effet de restreindre la liberté du salarié d'accéder à un emploi permanent dans l'entreprise cliente ou dans un secteur desservi par l'agence (n° 36) ; d'inclure, dans le cas où l'entreprise cliente embauche le salarié d'agence, la période où il était à l'emploi de l'agence dans la durée du service continu (n° 38) ; de permettre à l'instance compétente de déclarer, chaque fois que la situation le commande, l'agence de personnel et l'entreprise utilisatrice comme un seul employeur afin d'assurer le plein exercice de leurs droits aux salariés d'agence qui combler un poste répondant aux besoins permanents sur une base régulière dans l'entreprise utilisatrice (n° 39) (2003 : 500-509). Notons en terminant que ni les

²¹⁵ Selon les auteurs du rapport, « Il apparaît donc plus logique que l'agence soit reconnue comme étant le véritable employeur (...) c'est elle qui embauche, c'est elle qui conclut le contrat de travail avec le salarié, c'est auprès d'elle que la relation de travail est la plus continue, particulièrement dans le cas où le salarié est affecté successivement à plusieurs missions, c'est auprès d'elle qu'il est le plus facile de comptabiliser la durée du service lorsque certains avantages sont liés à une continuité du service, c'est auprès d'elle que les salariés chercheront à être représentés collectivement s'ils le jugent à propos » (2003 : 502).

recommandations concernant l'accès à la syndicalisation, ni les recommandations plus spécifiques que nous venons d'énumérer, n'ont été entendues à ce jour par le gouvernement du Québec²¹⁶.

Alors que la première série de recommandations (n° 1 à 8) portait sur les besoins particuliers des faux autonomes qui sont en fait des salariés, la dernière série de recommandations (d) concerne « les véritables indépendants qu'on appelle souvent « les autonomes », qui ont créé leur propre emploi ou qui le sont devenus malgré eux suite à des changements dans l'organisation de travail dans l'entreprise où ils étaient précédemment salariés » (2003 : 516-517). Pour les auteurs du rapport, ces personnes « participent activement au développement de l'économie sans pour autant bénéficier de toutes les mesures de protections sociales qui sont accessibles aux autres travailleurs (2003 : 517). Bref, même si « les autonomes accordent une valeur importante à l'indépendance, à la flexibilité que leur procure la profession », ils « se considèrent à la merci des donneurs d'ouvrage (...), peu bénéficient d'une forme quelconque d'assurance autre que pour leur équipement (...) ont le sentiment — très juste, nous le verrons (cf. 3.3.1) — de gagner moins que les salariés de même niveau, (...) ils se plaignent de prendre des vacances à leurs frais, de ne pas avoir d'avantages sociaux, de congés parentaux²¹⁷, etc. » (2003 : 518-519).

²¹⁶ Ajoutons qu'en décembre 2005, en réponse à une demande de la Coordination Québec de la Marche mondiale des femmes et des organisations syndicales, le Ministre du Travail a mis sur pied un groupe de travail sur l'industrie du placement temporaire. La première réunion de ce groupe de travail réunissant Au bas de l'échelle, la FFQ, le Conseil du Patronat du Québec et l'Association nationale des entreprises en recrutement et en placement a eu lieu en février 2006. À la fin février 2007, les travaux du comité ont été interrompus, faute de consensus entre les intervenants. Le rapport des travaux de ce groupe de travail n'a toujours pas été rendu public (juin 2007). Sur le sujet, voir les mémoires présentés au groupe de travail par l'ACSESS (2007) et par Au bas de l'échelle et *al.* (2007).

²¹⁷ Rappelons à cet égard que le nouveau régime québécois d'assurance parentale répond en partie à cette lacune.

Dans ces circonstances, prenant en considération la grande hétérogénéité²¹⁸ des travailleurs autonomes et leurs besoins diversifiés, le comité propose deux grandes voies afin de contribuer à la satisfaction de leurs besoins en termes de protections sociales. D'une part, le rapport propose la mise en place d'un régime-cadre permettant la représentation collective des travailleurs autonomes. D'autre part, la deuxième voie « s'adresse plutôt à ceux, parmi les travailleurs autonomes, qui cherchent à se donner une meilleure protection sociale selon une approche différente » (2003 : 519).

Concernant le régime-cadre de représentation collective, le rapport souligne « qu'aussi large soit la notion de salarié que nous recommandons²¹⁹ (...), certaines personnes en seront exclues et n'auront pas accès au droit d'association et à la négociation collective » (2003 : 519) et que « puisque le droit d'association [est] à la fois une valeur fondamentale et le levier par excellence permettant d'accéder à diverses formes de protections sociales (...), il serait socialement souhaitable que ces personnes non salariées puissent, à certaines conditions, bénéficier d'un cadre juridique leur permettant de se donner les protections sociales adaptées à leur situation et leurs besoins (2003 : 519). À cet égard, le rapport relève aussi l'existence d'un certain nombre²²⁰ de « régimes particuliers

²¹⁸ Comme d'Amours (2003), le rapport relève la grande hétérogénéité de la catégorie des travailleurs autonome : « non seulement s'agit-il de personnes exerçant une multitude de métiers ou de professions différentes, mais aussi de personnes pour qui l'indépendance ou l'autonomie n'a pas la même signification. Si certains sont entrés sur le marché du travail, dès le début de leur carrière, avec l'objectif de devenir micro-entrepreneur et d'être maîtres de leur destinée, d'autres le sont devenus plus tardivement soit volontairement, soit de façon imposée, suite à un licenciement par exemple. Pour certains de ces derniers, le travail autonome est un pis-aller, une façon de créer son propre emploi et de se donner une relative sécurité en attendant de retourner sur le marché du travail en tant que salarié » (2003 : 518).

²¹⁹ Voir les recommandations 1 à 8 discutées précédemment.

²²⁰ Le rapport revient sur les régimes concernant l'industrie de la construction, le régime des décrets de la convention collective (qui s'applique surtout dans des domaines où prévaut la sous-traitance, L.R.Q. c. D-2), les dispositions particulières pour les substitués du Procureur général, les médecins généralistes, les pharmaciens, les producteurs agricoles, les artistes de la scène, du disque et du cinéma, dans le secteur du camionnage général et du taxi, etc. et évoque aussi les pigistes, les « métiers de la plume », les techniciens de la scène, les vendeurs-livreurs, les

attribuant [à des travailleurs autonomes] un statut et donnant accès à une représentation collective et à des mécanismes permettant, à des degrés variables, de négocier leurs conditions de travail, d'engagement ou d'opération » (2003 : 520) et considère que « les mêmes droits et instrument de protection sociale devraient être reconnus pour les personnes non salariées dans d'autres domaines comparables (2003 : 526). Le rapport ajoute que le statu quo est préjudiciable aux travailleurs autonomes d'où la nécessité de mettre en place un régime-cadre (n° 45) :

Le statu quo consisterait à laisser le loisir aux associations de se former et de tenir des activités en vertu des lois générales et de ne leur accorder qu'au cas par cas, au gré des pressions économiques et politiques qu'elles pourront exercer, une loi particulière ou une modification à une loi de leur secteur d'activité professionnelle afin de leur reconnaître des droits spécifiques de représentation collective, un statut pour participer à la détermination des pratiques contractuelles de leur secteur, ou encore un pouvoir de négociation collective de conditions minimales de travail, d'engagement ou d'opération. Cette approche ne nous apparaît pas être une solution socialement acceptable. C'est imposer un fardeau énorme à ces personnes, à leurs associations et à la société en général que d'attendre qu'un état de crise se manifeste pour leur reconnaître un droit de représentation collective d'intérêts communs légitimes et pour leur rendre accessible les moyens d'accéder à une réelle ou meilleure protection sociale à partir de la richesse qu'ils produisent par leur travail (2003: 526-527).

Le régime-cadre suggéré par les auteurs du rapport ne propose pas un modèle unique. Il s'agit plutôt de privilégier une approche basée sur les particularités

messagers à vélo, les travailleurs des ressources intermédiaires, bref bon nombre de cas sur lesquels nous reviendrons dans le chapitre cinq. Ainsi, « la revue sommaire de ces initiatives législatives et étatiques et, en particulier, des régimes à caractère collectif s'appliquant au travail non-salarié dans certains secteurs privés d'activité démontre assez nettement que notre société ne conçoit pas le droit d'association et la négociation des conditions entourant la fourniture de services et la commercialisation ou la diffusion de produits impliquant la rémunération équitable du travail comme étant l'apanage exclusif du salariat au sens classique (2003 : 524). Le rapport identifie deux caractéristiques majeures communes à l'ensemble de ces régimes particuliers : 1) ils ont été inspirés par la reconnaissance d'une nécessité d'intérêt public d'accorder une protection particulière à des personnes dans une situation de faiblesse ou de vulnérabilité dans leurs rapports contractuels avec leurs vis-à-vis ; 2) ces régimes particuliers ont été adoptés parce que l'on a constaté que les régimes existants ne se prêtaient pas, pour diverses raisons, à une solution efficace des problématiques particulières à un secteur de travail ou d'activité (2003 : 525).

socio-économiques de chaque domaine et sur le degré de développement des intérêts communs des travailleurs en cause. Ainsi, tout en s'inspirant du régime applicable aux artistes « qui a une valeur exemplaire » et d'autres régimes existants, le régime-cadre « devrait avoir une plasticité et une flexibilité suffisantes » (2003 : 528) afin « d'être ouvert et accessible aux non-salariés qui fournissent personnellement une prestation de travail pour autrui quelle que soit leur secteur d'activité professionnelle » (2003 : 529) et « de reconnaître et protéger la liberté individuelle d'association contre toutes formes de contrainte » (2003 : 529). Enfin, le régime-cadre devrait permettre la reconnaissance ou l'accréditation d'organismes sans but lucratif (associations), leur ouvrant le droit à la représentation d'un groupe de non-salariés (incluant les non-membres), qui oblige les tiers à la reconnaître comme telle, mais qui n'implique pas nécessairement le mandat de négociier, au nom du collectif, les conditions de travail ; le rapport estimant plutôt que les approches pour parvenir à l'accession à une meilleure protection sociale peuvent varier selon la volonté des membres de l'association²²¹. La recommandation visant l'établissement d'un régime-cadre pour la représentation collective des travailleurs autonomes n'ayant pas été entendue, il apparaît inutile de discuter davantage ici des modalités d'application proposées dans le rapport.

²²¹ Le rapport suggère que les associations ou regroupements d'associations puissent demander une reconnaissance pour l'un des trois objets suivants : 1) être habilitée à la représentation collective et individuelle des personnes du secteur visé (...), à intervenir en tout temps devant un organisme ou un tribunal pour défendre les intérêts des personnes visées et à dispenser des services dont l'établissement et l'administration de régimes d'avantages sociaux moyennant cotisation; 2) être habilitée à représenter les intérêts des personnes du secteur visé par la reconnaissance pour les fins de concertation avec d'autres partenaires de ce secteur sur des sujets déterminés tels que l'établissement d'un contrat-type, les pratiques contractuelles, le développement du secteur, etc.; (...) 3) le droit d'entreprendre des négociations pour la conclusion d'ententes collectives avec des interlocuteurs du champ d'activité; la reconnaissance crée alors pour les donneurs d'ouvrage ou leur équivalent du secteur une obligation de négocier de bonne foi lorsqu'un avis de négociation est donné par l'association reconnue; (2003 : 531-532). De plus, lors d'un soutien visant à vérifier si l'association jouit du caractère représentatif à l'intérieur du secteur, l'association serait autorisée à exiger des non-membres le paiement d'une cotisation approuvée »(2003 : 532).

Enfin, concernant les autres voies de protection sociale, s'adressant à ceux qui ne sont pas désireux de se prévaloir d'un régime-cadre, notons que le rapport fait aussi quelques recommandations. Le rapport suggère la mise en place de moyens facilitant le développement du travail autonome, notamment grâce à une meilleure circulation de l'information sur les besoins de ces travailleurs entre le Ministre du Travail et les autres ministères²²² et rappelle d'autres moyens afin de se regrouper²²³. Enfin, le rapport souligne que les travailleurs autonomes ont accès au régime d'assurance-maladie, à l'assurance-médicament et à la sécurité de vieillesse (fédérale), mais doivent payer une double cotisation au Régime des rentes du Québec. D'autre part, l'accès à la protection de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est facultatif, les travailleurs autonomes ne bénéficient pas de la protection complète de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*²²⁴ et n'ont ni accès à la protection — outre la sécurité sociale — du revenu en cas de suspension de leur activité²²⁵, ni aux régimes complémentaires privés de retraite²²⁶. Ainsi, les recommandations (n° 47 à 52), concernent l'ajustement de ces régimes publics de protections sociales aux

²²² Recommandation n° 46, dont la mise en application est difficile à évaluer.

²²³ Notamment la *Loi sur les syndicats professionnels*.

²²⁴ À ce propos, le rapport, s'appuyant sur Lippel (2002 : 20), note ceci : « La rédaction des articles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est susceptible de constituer un encouragement aux entreprises à externaliser les risques en confiant certains travaux dangereux à des travailleurs autonomes n'ayant eux-mêmes aucune obligation en matière de santé et sécurité au sens de cette loi et vis-à-vis lesquels la loi ne fait aucune obligation à l'entreprise également » (2003 : 545-546).

²²⁵ Autrement dit, ils n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Ce régime relève du gouvernement fédéral et, pour cette raison, des recommandations à cet égard débordent du mandat du rapport.

²²⁶ À cet égard, le rapport note que « que ce sont là des régimes qui ne sont pas conçus pour répondre aux besoins des travailleurs autonomes et on voit difficilement comment on pourrait les adapter pour qu'ils deviennent accessibles à cette catégorie de travailleurs » (2003 : 549), mais que « le gouvernement, sensibilisé à cet égard par le ministre du Travail, pourrait jouer ce rôle de catalyseur et prendre l'initiative de déterminer avec les organismes intéressés à y participer les meilleurs moyens d'établir un dialogue avec les travailleurs autonomes et les associations qui les représentent et de chercher avec eux les voies et moyens les plus appropriés pour mettre en place ces programmes de protection sociale dont plusieurs ressentent le besoin » (2003 : 551-552).

besoins des travailleurs autonomes. Elles n'ont pas été entendues par le gouvernement²²⁷.

Pour conclure en ce qui a trait au *Rapport Bernier*, comme l'écrivaient les auteurs dans l'introduction du chapitre consacré aux recommandations, « lorsqu'on compare la situation des travailleurs atypiques québécois en matière de protection sociale avec celle que les pays européens²²⁸ accordent à leurs ressortissants, force est de constater que l'écart est considérable » (2003 : 402). La très grande majorité des recommandations issues du rapport n'ayant pas été mises en œuvre par le gouvernement, il semble que ce constat soit encore valide. Cela dit, il ne faut pas croire, eu égard à l'articulation politico-juridique du travail atypique, que la situation québécoise est unique en Amérique du Nord. Comme le souligne le *Rapport Bernier* :

De ce côté-ci de l'Atlantique, force est de constater que les modes d'exercice de la représentation des travailleurs de même que l'élaboration des normes minimales de travail opèrent dans un tout autre contexte (...) on doit noter le fait que les parties signataires de l'ANACT²²⁹ ne se sont donné aucun des moyens

²²⁷ Enfin, ajoutons que le rapport s'intéresse aussi aux besoins particuliers de certains groupes de travailleurs autonomes, notamment les salariés agricoles et les aides familiales, les artistes de la scène, du disque et des arts visuels, les camionneurs, les chauffeurs de taxi et les salariés propriétaires de machinerie forestière. Étant donné que ces sujets sont abordés très brièvement dans le rapport, il ne nous apparaît pas utile de revenir ici sur les constats à ces égards.

²²⁸ Les auteurs relève à cet égard que : « plusieurs des États membres [de l'UE] ont commencé, il y a déjà plus de dix ans, à accorder une attention sérieuse à ces questions et à se doter d'instruments juridiques capables de prendre en compte cette réalité nouvelle et grandissante que constitue le travail atypique (2003 : 402). « Au plan européen, il faut ajouter aussi l'effet des dispositions à caractère social du Traité de Rome dont on ne retrouve pas l'équivalent dans l'ANACT et par lesquelles les États membres se sont obligés à procéder non seulement à une harmonisation de leur droit social, mais à effectuer cette harmonisation « vers le haut », c'est-à-dire dans un sens favorable aux travailleurs.(...) l'Union Européenne en tant que telle dispose, par ses divers organes, notamment la Commission, le Conseil et le Parlement, d'un pouvoir législatif important qui lui permet d'adopter des instruments qui peuvent être juridiquement contraignants pour l'ensemble des États membres (...) L'interaction de tous ces acteurs et de tous ces mécanismes a, de toute évidence, favorisé l'émergence d'un droit communautaire et de droits nationaux visant à prendre en compte la situation des travailleurs atypiques » (2003 : 403). Ajoutons également que l'Union européenne permet la libre circulation des travailleurs sur son territoire, ce qui n'est pas le cas en Amérique du Nord, loin de là.

²²⁹ Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail. Sur les insuffisances de cet accord et sa faible portée, voir notamment Lessard (2003), Levinson (1996), Paquerot (2000).

comparables à ceux dont disposent les partenaires européens pour procéder à une véritable harmonisation des lois du travail dans un sens qui vise à la fois à améliorer les conditions de travail des salariés et à ne pas placer les entreprises dans une position défavorable sur le plan de la concurrence (2003 : 404).

D'autre part, le *Rapport Bernier* rappelle que « le Québec dispose bien d'une loi unique en Amérique du Nord — la *Loi sur les décrets de convention collective* — permettant la négociation et l'extension de certaines conditions de travail à l'ensemble des employeurs et des salariés d'un secteur d'activité » (2003 :402). À cet égard, comme nous l'avons souligné, l'État a plutôt choisi, au cours des récentes années, de limiter au plus possible le recours à des décrets de conventions collectives que permet cette loi. Agissant ainsi, celui-ci manifestait encore une fois son inertie en ce qui concerne la nécessité de répondre aux besoins de protections sociales des travailleurs atypiques.

Conclusion

Comme nous l'avons illustré dans ce chapitre, l'État a joué un rôle actif favorisant la mutation des marchés du travail et, plus spécifiquement, le glissement depuis l'emploi salarié à temps complet régi par un contrat à durée indéterminé 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 — en réduisant, globalement, le nombre de travailleurs employés dans la fonction publique et parapublique — et à la flexibilité par la multiplication des statuts de travail — les postes temporaires, occasionnels, sur appel, proliférant dans la fonction publique au cours de la période étudiée —, usant de cette dernière comme une stratégie afin de réduire ses coûts de main-d'œuvre, le cas d'Andrew George illustrant clairement ce procédé. Plus encore, en externalisant une partie des activités dans

lesquelles ils étaient engagés, c'est-à-dire en privatisant d'abord nombre de sociétés d'État puis en annonçant le recours à des partenariats public-privé, les gouvernements fédéral et provincial, 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 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 sur lesquelles nous nous sommes attardé. L'essor de programmes spéciaux — se déployant par l'émission de permis de travail temporaire à des travailleurs étrangers, que ce soit les travailleurs saisonniers agricoles, le projet-pilote pour les travailleurs non spécialisés, le *Programme fédéral des aides familiaux résidents*, etc. —, bref de régimes de travail dérogeant aux cadres conventionnels régissant les relations de travail au Québec et au Canada va dans le même sens.

Le rôle joué par l'État-régulateur, eu égard au travail atypique, fut double. En procédant à la réforme de 2001 du *Code du travail* — qui, comme on l'a vu, a favorisé la flexibilité organisationnelle —, en modifiant deux fois plutôt qu'une (en 2001 et en 2003) l'article 45 de manière à faire en sortes de faciliter le recours à la sous-traitance, et surtout, qu'il soit désormais possible de rendre caduques les conventions collectives existantes lors de cessions partielles d'entreprises, en adoptant le projet de loi 61²³⁰ (2004) qui donne naissance à l'*Agence des partenariats public-privé*, en promulguant les projets de loi 7 et 8 — la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*²³¹ et la *Loi*

²³⁰ *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*, L. Q. 2004, c. 32.

²³¹ L. Q. 2003, c. 12.

*modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*²³² — spécifiquement destinées à empêcher la syndicalisation des travailleurs et travailleuses des ressources intermédiaires et des travailleuses en milieu familial liées au Centre de la Petite Enfance, l'État québécois a activement favorisé 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.

Mais surtout, comme nous avons cherché à le mettre en relief, 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. Alors que, comme nous venons de la rappeler, l'État adoptait des mesures favorisant la flexibilisation des marchés du travail, celui-ci a montré très peu d'empressement à ajuster les lois du travail et les régimes publics de protections sociales afin qu'ils correspondent à la nouvelle réalité. Comme le souligne Morin :

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 (2001 : 109).

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 le projet de loi n° 67²³³ interdisant « les disparités de traitement fondées uniquement sur la date

²³²L.Q. 2003, c. 13.

²³³ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, L.Q., 1999, c. 85.

d'embauche » (les clauses orphelin). Des dispositions de la *Loi sur les normes du Travail* concernant les congés fériés payés et la durée minimale d'emploi y ouvrant droit ont été modifiées en 2002 (projet de loi 143²³⁴). Au même moment, la durée d'emploi nécessaire afin de pouvoir bénéficier de la disposition de la *Loi sur les normes du travail* permettant de porter plainte pour cause de congédiement injustifié a été ramenée de trois à deux ans, etc.

Ces avancées ponctuelles doivent être noté, 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 impact bien réel dans la vie de tous les jours. Mais comme le souligne Morin :

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 (2001 : 127).

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 législatif²³⁵ », voire d'une « logorrhée législative » dont il faut souvent corriger le tir après quelques années à peine (Morin, 2001 : 127). Au fil d'arrivée, ce que l'on constate, c'est que les

²³⁴ L. Q. 2002, c. 80.

²³⁵ Morin ajoute : « Si, 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 ? (2001 : 127). Plus encore, pour Morin, « ce processus législatif qui évolue à trop courte vue banalise les lois du travail » et il s'en dégage une dévalorisation de ces lois (p.128-129).

dossiers majeurs n'ont guère avancé et que la très grande majorité des recommandations proposées dans les nombreux rapport n'ont pas été entendues.

Comme l'ont souligné plusieurs des auteurs des rapports que nous avons évoqués, la portée du principe d'égalité de traitement, tel qu'affirmé dans les articles 41.1 et 74.1 de la *Loi sur les normes du travail* 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* québécois²³⁶.

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 *Loi sur les normes du travail*²³⁷. 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, la refonte générale des lois du travail, prenant en compte les nouvelles réalités des marchés du travail, comme le suggérait notamment la *Commission Beaudry* dès 1985, reste à faire.

En ce qui concerne les régimes de protections sociales — à l'exception de l'avancé notable que constitue la mise en place du *Régime québécois d'assurance*

²³⁶ Au mieux, comme le souligne Morin, l'introduction de la catégorie « d'entrepreneur non salarié » — dans la réforme du *Code du travail* de 2001 et dans la révision de la LNT en 2002 (cf. 2.3.1) — laisse supposer l'existence d'entrepreneurs salariés.

²³⁷ En l'absence d'interdiction formelle, les clauses de disparités de traitement peuvent servir de monnaie d'échange lors des négociations collectives, ce qui place les organisations syndicales sur un terrain très glissant (cf. 5.3).

parentale (RQAP) qui ouvre depuis 2006 la porte aux travailleurs autonomes —, ceux-ci, particulièrement le régime d'assurance-emploi, reposent bien souvent sur des conditions d'admissibilité guidée par le nombre d'heures travaillées faisant en sorte d'en restreindre l'accès pour de nombreux travailleurs atypiques. Plus encore, les exigences, en termes d'heures travaillées étant plus élevés pour les nouveaux venus sur le marché de l'emploi, le régime impose un double standard qui s'avère discriminatoire envers les jeunes travailleurs, qui plus est, sont bien souvent confinés, comme nous le verrons (cf. 3.3.2), 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, comme nous l'avons vu, 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 (et/ou confinés à la sous-traitance) plus vives, puisque le résultat profiterait à un plus grand nombre, est en chute libre. En fait, comme nous l'avons vu, 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 (et/ou l'accréditation multipatronale), faisant en sortes 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.

CHAPITRE 3

LE TRAVAIL ATYPIQUE SUR LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL (1976-2004)

Introduction

Participant lui aussi de notre sociologie des absences amorcée au chapitre deux, ce chapitre vise, comme le premier, 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 sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans l'après-fordisme. Plus spécifiquement il s'agira de valider, en insistant cette fois sur sa seconde dimension, notre première hypothèse de travail (cf. 1.5), c'est-à-dire que le virage vers une politique économique néolibérale participe d'une dynamique de précarisation par la flexibilisation du travail. Parallèlement, il s'agira de faire la démonstration de notre troisième hypothèse de travail (cf. 1.5) en étayant le lien entre la fragmentation et la segmentation des marchés du travail, la prolifération du travail atypique, la rehiérarchisation des rapports de travail sur la base du sexe et de l'âge et l'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se remarchandiser.

Le chapitre est découpé en trois sections. Dans la première section (3.1), nous observerons d'abord (3.1.1) la progression des différentes formes d'emploi

atypiques au Québec entre 1976-2004. Pour ce faire, nous examinerons, distinctement, les différentes formes — travail à temps partiel, travail temporaire, le travail autonome (avec et sans aide salariée) et cumul d'emplois — que prend le travail atypique (3.1.1), mais aussi ses formes occultées que nous appelons le travail invisible (3.1.2). Au final, il s'agira (3.1.3) de mettre en lumière le fait que cette l'évolution observée au cours de cette période affecte une part non négligeable — plus du tiers — de la population active et, par le fait même, de bien établir l'importance d'élargir la sociologie du travail en dehors du salariat classique afin de prendre la mesure et de mieux comprendre les transformations actuelles des marchés du travail. Dans la section 3.2, nous chercherons à mettre en lumière une dynamique qui se déploie parallèlement à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, c'est-à-dire, la rehiérarchisation — sur la base du sexe (3.2.1) et de l'âge (3.2.2) — des rapports entre les travailleurs, phénomène qui tendait à s'amenuiser durant la période fordiste. Enfin, dans la dernière portion (3.3), 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 (2.3.1), l'accès restreint de ces travailleurs aux régimes de protection sociale (3.3.2) ainsi qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective (3.3.3).

Enfin, ajoutons qu'au terme de ce troisième chapitre, nous serons en mesure de démontrer la validité de nos trois premières hypothèses de travail. C'est l'ensemble des constats permis par la validation de ces hypothèses que nous aborderons dans la conclusion de la sociologie des absences, en marge des chapitres deux et trois, ce qui nous permettra de clore le premier volet de cette thèse¹.

¹ Outre les précisions concernant l'utilisation des sources statistiques qui suivent, le lecteur se référera au premier chapitre pour ce qui est des éléments de méthodologie propre à ce chapitre.

Précisions concernant l'utilisation de sources statistiques

L'idée derrière la démonstration proposée dans ce chapitre — et dans la section 2.2 du chapitre précédent — est de rendre visible, à travers un exercice de contre-présentation « chiffrée » qui le met en 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, dont la réputation est bien établie². Cela dit, malgré la bonne réputation de Statistique Canada, 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.

Pour ce faire, nous nous sommes surtout efforcé de nous assurer de la comparabilité de l'ensemble des données présentées³. Dans la mesure du possible, nous avons cherché à colliger des données s'étendant sur un maximum d'années depuis 1976⁴, tout en cherchant à repérer les données les plus récentes disponibles afin d'établir non seulement l'évolution historique, mais un état de la situation actuelle. Les sections suivantes apportent des précisions relatives à la méthodologie propre aux principaux documents que nous utiliserons : *Enquête que la population active* (EPA) de Statistique Canada, *Données sociales du Québec 2005* et *l'Annuaire québécois des statistiques sur le travail* de l'Institut

² La revue *The Economist*, notamment, l'a qualifié comme la meilleure agence de statistiques au monde (Statistique Canada, en ligne : [http://www.crsh.ca/web/apply/background/ciss_about_f.asp], consulté le 8 janvier 2007).

³ Notamment en exerçant une vigilance particulière concernant la stabilité des définitions (du travail à temps partiel, du travail temporaire, etc.) d'une source à l'autre, cela étant facilité par le fait que la très grande majorité des travaux s'appuie sur une même source, *l'Enquête sur la population active de Statistique Canada*.

⁴ Nous reviendrons un peu plus loin sur le choix de ce point de partition.

québécois de la statistique. Pour ce qui est des autres sources utilisées, les précisions concernant la méthodologie utilisée seront discutées en note de bas de page, lorsque nécessaire.

Précisions méthodologiques concernant l'utilisation de données provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Quelques précisions doivent être apportées concernant l'évolution de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, la principale source utilisée dans les différents documents sur lesquels nous nous appuyons, afin de s'assurer de la validité de la comparaison tout au long de la période étudiée.

L'EPA fournit des estimations de l'emploi et du chômage, lesquelles figurent parmi les mesures les plus actuelles et les plus importantes de la performance de l'économie canadienne. Elle a été conçue à la suite de la Deuxième Guerre mondiale pour répondre à un besoin en données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont utilisées pour produire le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. Surtout, et c'est ce qui est pertinent ici, l'EPA procure des estimations de l'emploi selon le statut ainsi que des informations sur les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi, sur la nature temporaire ou permanente de l'emploi occupé, sur le travail à temps partiel involontaire, etc. Chaque mois, les données sont recueillies auprès d'un échantillon de 53 500 ménages représentant près de 100 000 répondants âgés de 15 ans et plus. L'échantillon est conçu pour représenter l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus⁵. La collecte d'information est effectuée durant la semaine de référence de chaque mois [celle qui suit le quinzième jour du

⁵ Exception faite des résidents des territoires, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les pensionnaires d'établissements (prisons, hôpitaux et établissements de soins infirmiers) ainsi que les membres à temps plein des Forces armées canadiennes.

mois]⁶. Statistique Canada qualifie les résultats mensuels à l'échelle nationale et provinciale de l'EPA comme étant très fiable⁷. La moyenne annuelle, calculée à partir des résultats mensuels et que nous utilisons ici, l'est encore plus⁸.

Fait à noter, en 1976, l'EPA a subi des transformations majeures. Premièrement, depuis cette date, le questionnaire comporte des questions directes visant à déterminer la situation par rapport au marché du travail. La méthode des questions directes⁹ adoptée en 1976 est celle que l'on emploie encore aujourd'hui dans le cadre de l'EPA. Ainsi, en choisissant cette date comme point de partition, on s'assure de la cohésion des données colligées ici. D'autre part, le remaniement de 1976 a permis de définir de façon plus précise la population constituant l'offre

⁶ Paragraphe édité à partir de la présentation sur le site web de Statistique Canada ainsi que dans le document intitulé *Énoncé sur la qualité des données de l'Enquête sur la population active* (Statistique Canada, en ligne : [http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=fr&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2] et [http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D4_T2_V3_F.pdf], consultés le 17 janvier 2007).

⁷ *Énoncé sur la qualité des données de l'Enquête sur la population active* (Statistique Canada), *op cit*, p.4.

⁸ L'EPA est conçue de façon à ce que certains critères relatifs à l'erreur d'échantillonnage soient respectés. On prélève un échantillon suffisamment important pour s'assurer que les cibles suivantes applicables à l'erreur-type relative (soit l'erreur type d'une estimation divisée par l'estimation, que l'on désigne également par l'expression coefficient de variation ou CV) pour les taux de chômage sont atteintes : environ 2 % pour le Canada ; de 4 % à 7 % pour les provinces (*Énoncé sur la qualité des données de l'Enquête sur la population active*, Statistique Canada, *op cit*, p.6). Les tableaux d'erreurs-types - exprimées sous la forme de coefficient de variation (CV) - pour les estimations de moyennes mensuelles et annuelles de l'EPA selon la province sont présentés dans le document précité (p.9). Dans le cas du Québec, le coefficient de variation est très généralement en dessous de 2.5 %, ce qui est bien au-delà des normes de qualité de Statistique Canada. En ce qui concerne les erreurs non dues à l'échantillonnage, Statistique Canada estime que ni les réponses par procuration, ni le taux de non-réponse, qui varie entre 5 et 6 % selon l'année de référence, ne sont assez importants pour avoir une incidence sur la fiabilité des résultats. Statistique Canada estime toutefois que le taux de glissement — s'établissant sous la barre des 10 % — lié aux erreurs de couverture, peut introduire un léger biais, mais précise utiliser une procédure pour redresser les résultats.

⁹ « il s'agit d'une hiérarchie de questions permettant de déterminer tout d'abord si la personne est occupée (si elle a travaillé ou était absente du travail au cours de la semaine de référence) et, dans la négative, si elle est en chômage. La population résiduelle est considérée comme inactive » (Statistique Canada, *Historique de l'Enquête sur la population active*, en ligne : [http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D7_T9_V1_F.pdf], consulté le 20 janvier 2007).

de main-d'oeuvre¹⁰. Autre changement qui apparaît important ici, les réponses dichotomiques temps plein/temps partiel de l'ancien questionnaire sont remplacées par le nombre d'heures habituellement travaillées tel qu'il est déclaré par le répondant. On note aussi l'ajout de questions sur le cumul d'emplois, ce qui est particulièrement utile pour nos travaux. D'autre part, certaines modifications effectuées en 1997 méritent d'être soulignées ici. Le nouveau questionnaire qui est alors instauré permet de recueillir la plupart des données déjà obtenues dans le cadre de l'EPA précédent¹¹, mais surtout il fournit des renseignements additionnels sur le volume et la qualité des emplois — notamment sur la rémunération, l'affiliation syndicale, la permanence des emplois —, ce qui nous a été fort utile.

Enfin, notons que les données historiques de l'EPA sont sujettes à des changements périodiques afin d'ajuster la pondération des estimations aux plus récents chiffres de population du recensement canadien. La dernière révision a eu lieu au début de l'année 2005 et porte sur la période 1976-2004. Cela dit, il faut préciser que les principales sources que nous avons consultées (et où nous avons puisé les données contenues dans l'EPA), ont été publiées avant cette dernière révision. Elles sont donc ajustées en fonction du recensement de 1996.

¹⁰ Auparavant, les personnes qui étaient actives sur le plan économique, mais qui ne déclaraient pas occuper un emploi à titre d'activité principale ou secondaire n'étaient pas comptabilisées dans la catégorie des personnes occupées. De plus, les personnes qui ne déclaraient pas chercher un emploi à titre d'activité principale ou secondaire n'étaient pas comptabilisées dans la catégorie des chômeurs, même si elles le seraient aujourd'hui (il s'agit par exemple des personnes temporairement mises à pied et qui ne cherchent pas de travail). (Statistique Canada, *Historique de l'Enquête sur la population active*, *Op cit.* p.2.

¹¹ Notons que l'introduction d'un questionnaire engendre aussi le bris de quelques séries, mais que cela n'a pas eu de répercussion sur notre analyse, puisque l'ensemble des séries qui nous intéressaient n'a pas été abandonné. Par contre, puisque certaines dimensions de notre analyse touchent des séries qui ont été introduites en 1997, nous devons, sur ces thèmes, circonscrire notre analyse dans le temps. Autant que possible, nous chercherons toutefois à trouver ailleurs des données semblables portant sur l'intervalle 1976-1997. Le lecteur sera alors instruit du fait qu'il s'agit de données provenant de sources différentes.

Précisions méthodologiques concernant l'utilisation de données provenant du document Données sociales du Québec 2005(DSQ) de l'ISQ

Les données présentées dans le chapitre cinq du document DSQ — le chapitre que l'on a utilisé — sont extraites de l'*Enquête sur la population active* (EPA), « parce qu'elle fournit un éventail très diversifié des situations caractéristiques des personnes de 15 ans et plus vis-à-vis du marché du travail » et « qu'elle permet de décrire les tendances observées au cours de la période 1976-2003 » (2005, chapitre 5 : 1). Ainsi, les précisions évoquées précédemment concernant l'utilisation de l'EPA valent aussi pour le DSQ. Notons par ailleurs qu'au moment de la réalisation du DSQ, les nouvelles séries de données, révisées en fonction du recensement de 2005, n'étaient pas encore disponibles. Ainsi, les effets de cette dernière révision n'apparaissent pas dans le portrait du marché du travail que nous tirons à partir des données du DSQ. Enfin, une précision concernant les mentions qui apparaissent dans les tableaux tirés du DSQ qui sont reproduits dans ce chapitre : l'expression « compilation spéciale » est employée pour désigner une compilation produite par Statistique Canada contrairement au « fichier de microdonnées » dont la compilation est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec.

Précisions méthodologiques concernant l'utilisation de données provenant de l'Annuaire québécois des statistiques sur le travail (AQST) de l'ISQ

Comme dans le cas du DSQ, les données présentées dans l'AQST sont extraites de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Ainsi, les précisions évoquées précédemment concernant l'utilisation de l'EPA valent aussi pour l'AQST. Dans les tableaux tirés de l'AQST qui sont reproduits ici, l'expression « compilation spéciale » est employée pour désigner une compilation produite par Statistique Canada alors que lorsque celle-ci est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, la mention « traitement par l'ISQ » apparaît. Notons enfin

que l'AQST contient un glossaire¹² présentant la définition de chacune des catégories utilisées. Ces définitions s'alignent sur celles utilisées par Statistique Canada dans l'EPA.

Précisions méthodologiques concernant l'utilisation de données provenant travaux de Matte, Baldino et Courchesne (1998)

Les travaux de Matte, Baldino et Courchesne que nous utilisons aussi largement dans ce chapitre, notamment parce qu'il distingue plus souvent le travail temporaire, ont été parrainés par le *Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail* à une époque où l'ISQ n'avait pas encore été mis sur pied¹³. Comme les publications de l'ISQ, ces travaux s'appuient surtout sur l'EPA de Statistique Canada et les précisions évoquées précédemment à son égard s'appliquent aussi. Fait à noter, ces auteurs utilisent aussi l'*Enquête sociale générale* et l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Ils se sont toutefois assurés que les données tirées de ces enquêtes étaient comparables avec l'EPA. Cela dit, lorsqu'on fera référence à celles-ci, le lecteur sera averti.

Précisions sur le choix de la durée de la période observée

Enfin, pourquoi avons-nous choisi d'amorcer notre lecture en 1976 afin d'observer la progression du travail atypique au Québec alors que nous avons écrit au chapitre un que la période de bifurcation peut être repérée au début des années 80, une période où on assiste à la crise des finances publiques, où les forts taux d'intérêt au Canada conduisent les gouvernements fédéral et provinciaux à réduire leur intervention dans l'économie et à passer à une politique économique guidé par le modèle néolibéral ? D'abord pour des raisons pratiques. En effet, comme nous l'avons souligné, l'EPA a subi des transformations majeures à partir de cette date, mais aussi, parce que les données et tableaux présentés dans les

¹² En ligne : [<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/rcmuneration/pdf2006/annuaireV2no1z.pdf>], consulté le 15 août 2007.

¹³ L'ISQ fut créé en 1998.

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. Ainsi, pour des raisons d'uniformité et de comparabilité dans les données présentées, le choix de cette date de départ s'est un peu imposé par lui-même. Mais cela n'est pas suffisant. La raison principale de notre choix réside dans le fait que le début des années 80, 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, surtout, d'éviter de biaiser l'analyse en utilisant un moment de crise comme point de partition.

3.1 Évolution du travail atypique sur les marchés périphériques du travail au Québec (1976-2004)

Dans cette première portion du chapitre, nous observerons (3.1.1) la progression, en marge du salariat classique, des différentes formes conventionnelles du travail atypique — travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome et le cumul d'emplois — au Québec entre 1976 et 2003¹⁴. Ensuite, nous aborderons (3.1.2) les formes occultées du travail atypique — c'est-à-dire le travail invisible — et chercherons à en mesurer l'ampleur. Nous terminerons avec un bilan d'ensemble (3.1.3) de l'évolution du travail atypique sur les marchés périphériques du travail au cours de la période étudiée.

¹⁴ En l'absence de données permettant de mesurer l'évolution de la sous-traitance, cette question ne sera abordée que brièvement à la fin de la section 3.1.1.

3.1.1 Le travail atypique conventionnel

C'est dans *l'Annuaire québécois des statistiques sur le travail (ci-après AQST)*¹⁵ et dans le document intitulé *Données sociales du Québec-Édition 2005 (ci-après DSQ)*¹⁶, publiés par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), que l'on retrouve les données les récentes permettant de mesurer l'ampleur de ce que l'on a appelé, à la suite de Durand, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques au Québec depuis maintenant près de trente ans. Bien que ne présentant pas des données colligées regroupant ensemble toutes les formes que peut prendre le travail atypique, on peut y observer cette tendance de diverses manières. Rappelons que ces deux documents s'appuient sur une compilation spéciale de *l'Enquête sur la population active*¹⁷ de Statistique Canada. De manière complémentaire, nous nous appuyerons également sur d'autres travaux afin de raffiner l'analyse.

*Le travail à temps partiel*¹⁸

D'une première façon, les deux documents cités ci-haut permettent de constater l'importance de la croissance de l'emploi à **temps partiel** entre 1976 et 2004. On y constate que la part du travail à temps partiel dans l'emploi total a

¹⁵ Cloutier, Luc et Anne-Marie Fadel. Septembre 2005. « Annuaire québécois des statistiques sur le travail : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail » (2^e édition révisée), *Institut de la statistique du Québec*, vol. 1, n^o 1. 214p.

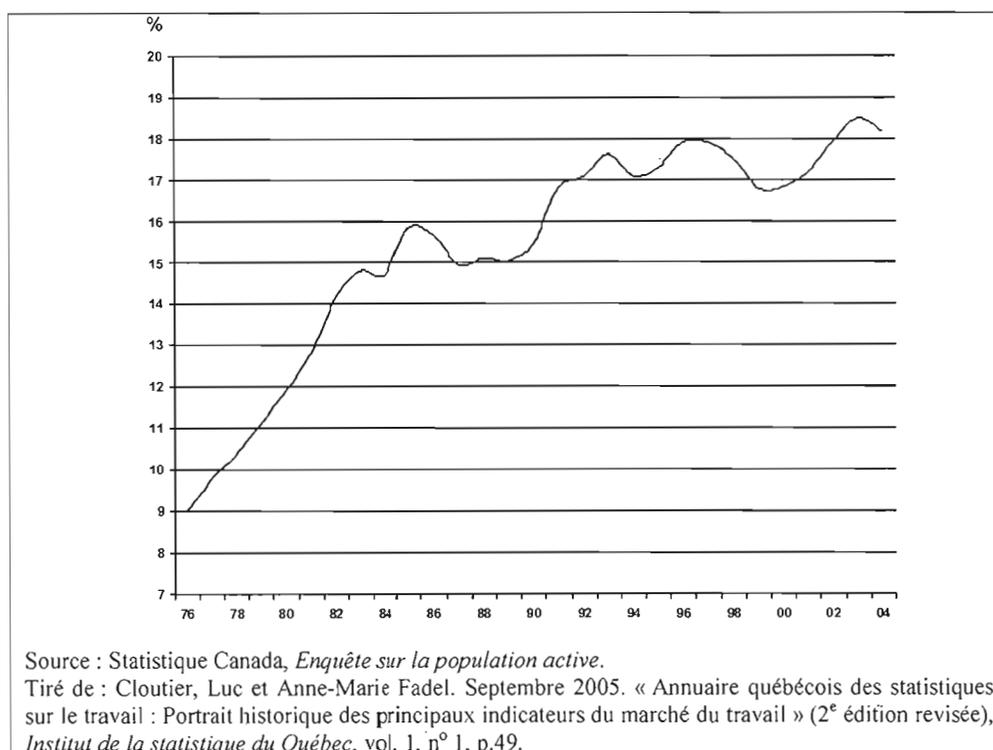
¹⁶ Asselin, Suzanne. 2005. « Conditions de Travail et rémunération », dans *Données sociales du Québec — Édition 2005*, Institut de la statistique du Québec, 2005.

¹⁷ Statistique Canada, en ligne : [http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=fr&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2], consulté le 17 juillet 2007.

¹⁸ Rappelons que le critère utilisé par Statistique Canada dans son *Enquête sur la population active*, que nous utiliserons aussi, est le suivant : « L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi » (STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007 p. 13).

plus que doublé, passant de 8,7 % (DSQ, 2005 : 129¹⁹) de l'emploi total en 1976 pour atteindre un sommet inégalé — 18,5 % de l'emploi total — en 2003. En 2004, la proportion de l'emploi à temps partiel atteignait 18,2 %. Les tableaux 3.1 et 3.2 permettent, respectivement, d'illustrer la croissance importante de l'emploi à temps partiel depuis 1976 et de mettre en relief la contribution de l'emploi à temps partiel et à temps plein dans la variation de l'emploi total, en nombre de personnes — et en distinguant entre les hommes et les femmes²⁰ —.

TABLEAU 3.1
Proportion d'emplois à temps partiel dans l'emploi total
au Québec entre 1976 et 2004



¹⁹ Sauf les exceptions pour lesquelles, comme ici, la référence est soulignée entre parenthèses, les statistiques présentées dans cette section sont tirées de l'Annuaire québécois des statistiques sur le travail (AQST, 2005). Lorsqu'il existe un décalage important entre ces deux sources, nous l'indiquerons par une note en bas de page.

²⁰ Nous reviendrons (3.2.1) sur le caractère sexiste du processus de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques.

TABLEAU 3.2

Contribution des hommes et des femmes à la variation de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel pour certaines périodes, Québec, 1976-2004

Période	Temps plein			Temps partiel		
	Variation	Contribution		Variation	Contribution	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
k	%		k	%		
1976-1981	119,2	11,7	88,3	128,7	31,3	68,6
1981-1982	- 167,2	68,1	31,9	16,1	37,3	63,4
1981-1986	36,2	- 71,8	172,1	101,7	34,4	65,6
1986-1991	93,9	- 2,8	102,8	58,4	36,3	63,9
1990-1992	- 138,9	80,1	19,9	32,8	64,3	35,7
1991-1996	- 5,0	330,0	- 228,0	40,4	28,2	71,5
1996-2001	290,2	48,4	51,6	33,1	37,5	62,8
2001-2004	166,9	38,1	61,9	78,8	29,7	70,3

1 Les contributions exprimées en pourcentage peuvent être supérieures à 100 pourcent et être positives ou négatives en raison d'une variation plus importante d'un sous-groupe par rapport au total. Par exemple, de 1981 à 1986, il y a eu une variation nette de l'emploi à temps plein de + 36 200. La contribution chez les hommes a été de - 71,8 % suite à une diminution de l'emploi (- 26 000; données non présentées). La contribution chez les femmes a été de 172,1 % suite à une augmentation de l'emploi (+ 62 300; données non présentées) qui a été supérieure à celle de l'emploi total (+ 36 200).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tiré de : Cloutier, Luc et Anne-Marie Fadel. Septembre 2005. « Annuaire québécois des statistiques sur le travail : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail » (2^e édition révisée), *Institut de la statistique du Québec*, vol. I, n^o 1, p.50. On notera qu'une erreur s'est glissée dans le tableau. La répartition entre la contribution des hommes et des femmes dans l'emploi à temps partiel pour l'année 1990-1992 a été inversée.

Le travail temporaire (1989-2003)²¹

Bien qu'ils ne s'intéressent pas à l'ensemble des situations que nous avons qualifiées de travail atypique — nous y reviendrons un peu plus loin —, les travaux de Matte, Baldino et Courchesne (1998) permettent de mettre en lumière

²¹ À notre connaissance, des données antérieures à 1989 ne sont pas disponibles en ce qui a trait au travail temporaire. Rappelons dans l'*Enquête sur la population active*, à laquelle font référence tous les auteurs cités dans cette section à l'exception de Matte, Baldino et Courchesne, l'emploi temporaire est défini comme « un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires » (STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007, p. 17). Il faut donc noter que les données présentées dans cette section ne distinguent pas le travail temporaire à temps plein et le travail temporaire à temps partiel. Ainsi, la discussion présentée ici — et dans l'ensemble des sous-sections traitant du travail temporaire à l'exception du bilan d'ensemble où les données par catégorie d'emploi sont « mutuellement exclusives — recoupe en partie celle concernant le travail à temps partiel.

un autre phénomène qui nous apparaît important, c'est-à-dire la croissance importante de l'emploi temporaire régi par des contrats à durée déterminée. Les données sur lesquelles s'appuient ces auteurs ne proviennent pas de l'*Enquête sur la population active*, mais plutôt de l'*Enquête sociale générale*²² de Statistique Canada. Elles sont toutefois comparables avec les autres données présentées ici²³. Entre 1989 et 1994, la croissance de l'emploi temporaire a été de 16 % au Québec. Même si cette croissance est inférieure à celle observée dans le reste du Canada, en 1994, l'emploi temporaire au Québec représentait 10,4 % de l'emploi total au Québec (comparativement à 7,6 % en Ontario et 8,8 % dans le reste du Canada ; Matte, Baldino et Courchesne, 1998)²⁴. Les auteurs notent aussi qu'en 1989 comme en 1994, 76 % des personnes qui occupaient un emploi temporaire au Québec ont déclaré qu'elles préféreraient occuper un emploi permanent (Matte et al, 1998 : 75). En 2003, le travail temporaire — temps partiel et temps plein confondus — comptait pour 11,85 % de l'emploi total (DSQ, 2005)²⁵. En 2005, 14,28 % des emplois au Québec étaient temporaires (Akyeampong, 2006 : 32)²⁶.

²² Statistique Canada, en ligne, [http://www.statcan.ca/francais/Dli/Data/Ftp/gss_f.htm], consulté le 17 juillet 2006.

²³ Les auteurs se sont assurés de la comparabilité de ces données avec l'*Enquête sur la population active*, l'écart entre les estimations est de l'ordre de 1 % (Matte, Baldino et Courchesne, 1998 : 75). La définition de l'emploi temporaire est la même.

²⁴ La part de l'emploi temporaire dans l'emploi total en 1989 n'est pas précisé dans les travaux de Matte, Baldino et Courchesne.

²⁵ Précisons que selon l'*Enquête sur les horaires et les conditions de travail* de novembre 1995, citée dans les travaux de Pérusse (1997) — qui ne présente pas de perspective diachronique, mais un simple bilan ponctuel —, l'emploi temporaire — régi par un contrat à durée déterminée — représentait alors 52 % des emplois non permanents dont le type est connu (les emplois occasionnels représentaient 31 % et l'emploi saisonnier, 14 %).

²⁶ Pour des raisons qui nous échappent, Statistique Canada (Akyeampong, 2006 : 32) recense une plus grande proportion de travailleurs temporaires que l'Institut de la Statistique du Québec (DSQ, 2005), même si les deux s'appuient sur l'*Enquête sur la population active*. En 2003, la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total est de 13,62 % pour Statcan alors que pour l'IST, elle n'est que de 11,85 %. Ce que l'on retiendra ici, c'est la progression lente, mais constante de l'emploi temporaire depuis 1994.

Pour sa part, le *Rapport Bernier*²⁷ (2003), qui retrace l'évolution des formes d'emploi selon la nature du contrat de travail entre 1997 et 2001 — seule période depuis 1976 où l'emploi atypique a connu une légère régression — constate qu'alors que le salariat permanent à temps plein progressait de 11 % durant cette période, la proportion des salariés temporaires à temps plein (contrat à durée déterminée) s'est accrue de 19,5 % et représentaient 13,7 % des nouveaux emplois créés durant la période (Bernier et *al.*, 2003 : 52). Plus encore, les auteurs notent que cette progression du travail temporaire touche surtout les femmes. Ainsi, alors que le nombre d'emplois salariés permanents à temps plein créé durant cette période était presque également réparti entre les hommes et les femmes (108 200 vs 100 400), le travail temporaire touchait deux fois plus ces dernières (21 000 emplois créés occupés par des femmes versus 11 800 occupés par des hommes) (Bernier et *al.*, 2003 : 53)²⁸.

D'autre part, bien que ne présentant pas des données séparées par provinces, Galarneau (2005), s'appuyant comme le Rapport Bernier sur l'*Enquête sur la population active*, constate pour sa part qu'entre 1997 et 2003 la croissance des emplois temporaires au Canada s'établissait à 28,1 % alors que l'emploi permanent augmentait de 15,3 % durant la même période. Morissette et Picot observent pour leur part que les employés nouvellement embauchés doivent de plus en plus se contenter d'emplois temporaires :

En 1989, 11 % des employés nouvellement embauchés (ceux ayant deux années d'ancienneté ou moins) occupaient des emplois temporaires (Morissette et

²⁷ Bernier, Jean; Vallée, G. et Jobin, C. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 807p.

²⁸ Les données présentées dans le *Rapport Bernier* et citées dans ce paragraphe proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Elles sont donc comparables avec l'ensemble des données présentées jusqu'ici. De manière plus globale, le rapport constate que durant cette période 5,5 % des nouveaux emplois occupés par des hommes étaient des emplois atypiques alors que cette proportion grimpait à 19,5 % pour les femmes (Bernier et *al.*, 2003 : 53)

Johnson, 2005) et, en 2004, 21 % de tous les emplois occupés par des travailleurs nouvellement embauchés étaient temporaires. (2005 : 5²⁹)

La croissance des emplois temporaires se constate également par l'importance accrue qu'occupent les agences de placement dans le marché du travail :

Déjà, en 1993, le rapport Tapin notait le développement accéléré des agences de placement temporaire au Québec et précisait que ce développement s'inscrivait dans un mouvement général de précarisation de l'emploi, généré par les entreprises qui cherchent sans cesse à diminuer leurs coûts de main-d'oeuvre. Alors que le recours à une agence de travail temporaire devrait en principe venir répondre à des besoins ponctuels de main-d'oeuvre, de plus en plus d'entreprises y ont recours pour combler des besoins structurels, c'est-à-dire pour combler des postes qui seraient normalement permanents (Au bas de l'échelle, 2002 : 5).

Il existe aujourd'hui plus de 300 entreprises de recrutement et de placement de personnel au Québec³⁰. Même s'il est difficile d'avoir accès à des statistiques fiables sur l'évolution du nombre de travailleurs que ces agences « placent » temporairement chaque année sur le marché du travail, la croissance de leurs recettes permet de prendre la mesure de leur progression. Selon l'*Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services*, c'est au Québec que l'on enregistrait en 2002 la plus forte hausse de leurs recettes (15 %), ce qui représentait alors un chiffre d'affaires de plus 921 M\$. Selon l'*Enquête de 2003 sur les services d'emplois* (Statistique Canada), les services de recrutement de travailleuses et de travailleurs temporaires ont généré 4,1 milliards en revenus d'exploitation au Canada et ces services ont touché environ 386 000 travailleurs, soit approximativement 90 000³¹ travailleurs et travailleuses au Québec³². Le

²⁹ Données pour l'ensemble du Canada.

³⁰ Tiré du site web Mon Emploi.com

[http://www.monemploi.com/mon_emploi/ressources/Agence/default.html], consulté le 24 mai 2006.

³¹ Cité dans par Esther Paquet, « Les agences de placement temporaire ou la marchandisation du travail », *Perspectives CSN*, janvier 2006, p. 31. Bien qu'il est impossible de trouver des données ventilées par province, une estimation raisonnable, calculée en fonction de la part du chiffre d'affaires des agences de placement du Québec par rapport au chiffre d'affaires totales des agences de placement temporaire, nous permet d'estimer le nombre de travailleurs placés par des agences de placement du Québec à près de 90 000 personnes.

placement temporaire constitue 78,3 % des placements faits par les agences (Preston et Provençal [Statistique Canada], 2004 : 25)³³.

*Le travail autonome*³⁴

La croissance de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail s'observe également par la progression du travail autonome depuis 1976. Bien que manière moins marquée que le travail à temps partiel, la proportion de l'emploi autonome s'est également fortement accrue passant de 10 %³⁵ de l'emploi total en 1976 à plus de 13,1 % en 2004. Ainsi, alors que le nombre d'employés salariés s'est accru de 39,9 % au cours de la période, l'indice de croissance de l'emploi autonome atteignait 89,6 %.

L'année 1982 marque une rupture. Depuis cette date, la croissance de l'emploi autonome dépasse largement celle de l'emploi salarié comme en fait foi le tableau suivant.

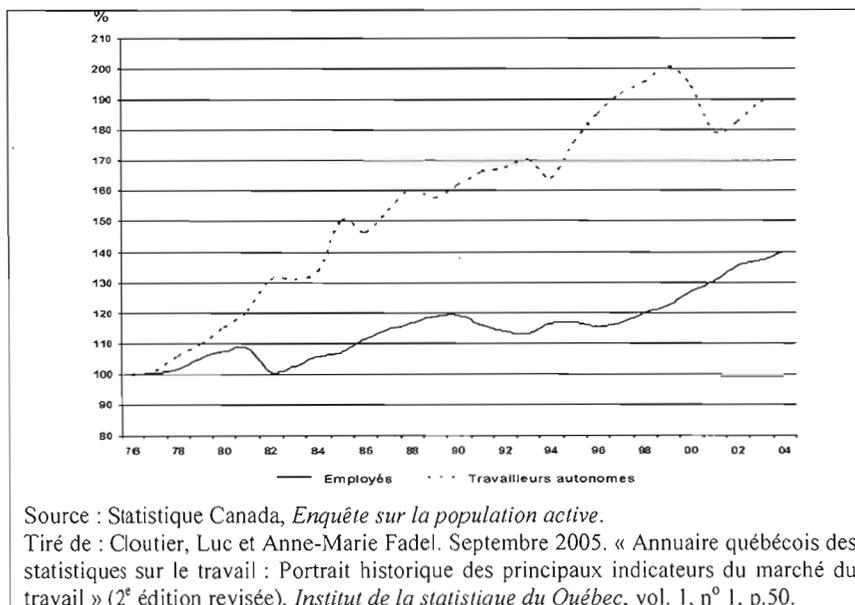
³² D'autre part, le rapport Tapin constatait qu'entre 1987 et 1992, le nombre d'employés (en équivalent temps complet) « placés » par les agences avait doublé, passant de 7000 à 14 000 (1994 : 21).

³³ Notons enfin qu'en 2007, un portrait détaillé de l'industrie n'était toujours pas disponible. Tous les participants au Groupe de travail sur l'industrie du placement mis sur pied en 2005 (et dont les travaux ne sont toujours pas complétés) ont convenu de la nécessité de disposer d'un portrait statistique vraiment adéquat de l'industrie du placement temporaire (ACSESS, 2007 : 2; Au bas de l'échelle et *al.*, 2007 : 20).

³⁴ Rappelons que Statistique Canada n'utilise pas le terme autonome, mais celui de travailleur indépendant. Il s'agit des « propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué en société, ou encore les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société. Ce dernier groupe englobe également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple les gardiennes d'enfants et les livreurs de journaux). Les travailleurs indépendants se subdivisent en deux catégories : ceux avec aide rémunérée et ceux sans aide rémunérée » (Statistique Canada, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 2007, p. 20). Ce que nous appelons le travail autonome sans aide salariée, regroupe donc les travailleurs indépendants sans aide salariée constitués ou non en société.

³⁵ 8.6 % selon le DSQ (2005 : 129).

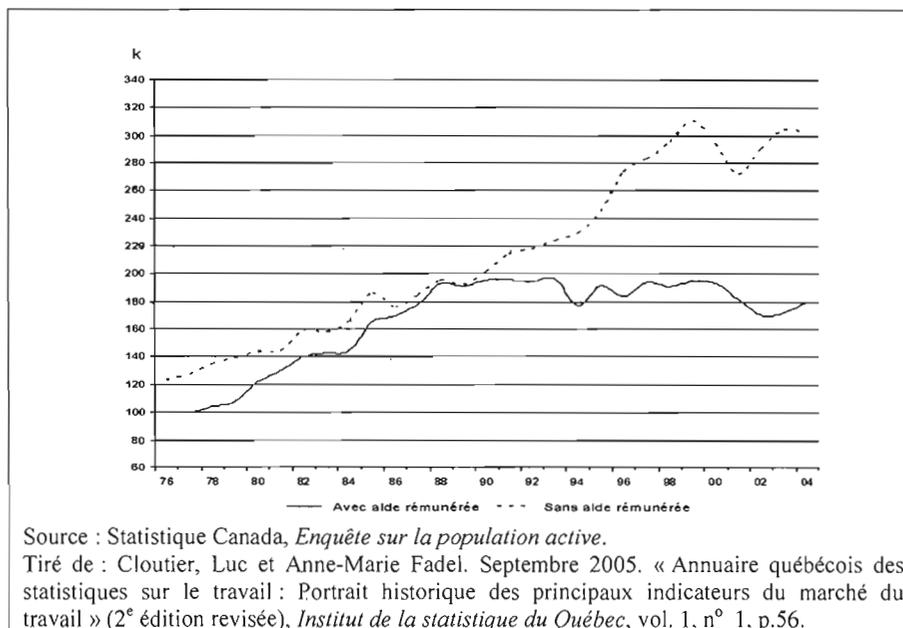
TABLEAU 3.3
 Indice de croissance des employés et des travailleurs autonomes
 au Québec entre 1976 et 2004 (1976=100)



On notera par ailleurs que depuis le début des années 90, le nombre des travailleurs autonomes qui agissent également comme employeurs a progressé beaucoup moins rapidement — passant de 3,9 % à 4,6 % de l'emploi total entre 1976 et 2003 — que les travailleurs autonomes sans aide salariée — dont la part dans l'emploi total passe de 4,7 % à 8,0 % entre 1976 et 2003 (DSQ, 2005 : 129) —, ce qui indique que la transformation va dans le sens d'une précarisation de l'emploi autonome³⁶.

³⁶ Tel que nous l'avons déjà relevé, cette dernière catégorie de travailleurs autonome se rapproche de ce que l'on appelle les faux indépendants. Par ailleurs, le rapport de l'Institut de la Statistique du Québec signale que : « l'écart entre le nombre de travailleurs indépendants des deux groupes ne cesse de s'agrandir pour atteindre un sommet de 127 100 personnes en 2003 » (DSQ, 2005 : 129).

TABLEAU 3.4
Emplois autonomes avec aide rémunérée et emplois autonomes sans aide
rémunérée au Québec entre 1976 et 2004



Le cumul d'emplois

Autre phénomène que les documents évoqués jusqu'ici permettent de mettre en relief, la progression du nombre de personnes qui cumulent plus d'un emploi. Ce phénomène est étroitement associé à la croissance des autres formes de travail atypique :

Les heures de travail inférieures et les revenus moindres, associés au travail atypique, amènent un nombre grandissant de travailleurs à cumuler plusieurs emplois. Les travailleurs autonomes et ceux à temps partiel sont les plus affectés par ce phénomène. Au Canada, la proportion de travailleurs autonomes dans cette situation a progressé de 42 à 51 % entre 1977 et 1997. Les travailleurs à temps partiel cumulent plus souvent des emplois que les travailleurs à temps plein et l'emploi à temps partiel était l'emploi principal dans 35 % des cas en 1997, comparativement à 20 % en 1977 (...) Selon une enquête de Statistique Canada, la raison la plus souvent invoquée pour expliquer cette situation (28 % des cas) était de payer les dépenses normales du ménage. D'ailleurs, le corollaire à la faible rémunération est généralement un taux élevé de cumul d'emplois. Plus précisément, les travailleurs qui gagnaient moins de 10 \$ l'heure dans leur

emploi principal ont enregistré en 1997 le taux de cumul d'emplois le plus fort (6 %) et ceux qui gagnaient 20 \$ l'heure ou plus, le taux le plus faible (Blondin et Lemieux, 2001 : 31)³⁷.

Les travailleurs cumulant plus d'un emploi représentaient, en 2003, 3.7 % de la population alors qu'en 1976, seul 1.5 % des travailleurs étaient dans cette situation (DSQ, 2005 : 129). Le nombre de travailleurs dans cette situation ne cesse de progresser depuis 1995, passant de 92 000 à 135 200. En 1976, seules 82 500 personnes se trouvaient dans cette situation (AQST, 2005 : 73). Fait à noter, en 2003, 63 % d'entre eux travaillaient plus de 40 heures par semaine (32.9 % travaillaient plus de 50 heures) (AQST, 2005 : 74).

Bilan d'ensemble

Mieux encore que les tableaux présentés jusqu'ici, le tableau 3.5 permet de prendre la mesure de la mutation de la structure de l'emploi au Québec depuis 1976. Sans reprendre l'ensemble de l'argumentation présenté ci-haut, notons simplement que, selon la nomenclature utilisée, le tableau illustre bien que ce sont les emplois les plus sujets à témoigner d'une situation de précarité — c'est-à-dire le cumul d'emplois, le travail autonome sans aide salariée et le travail à temps partiel³⁸ — qui ont connu la plus forte progression au cours de la période.

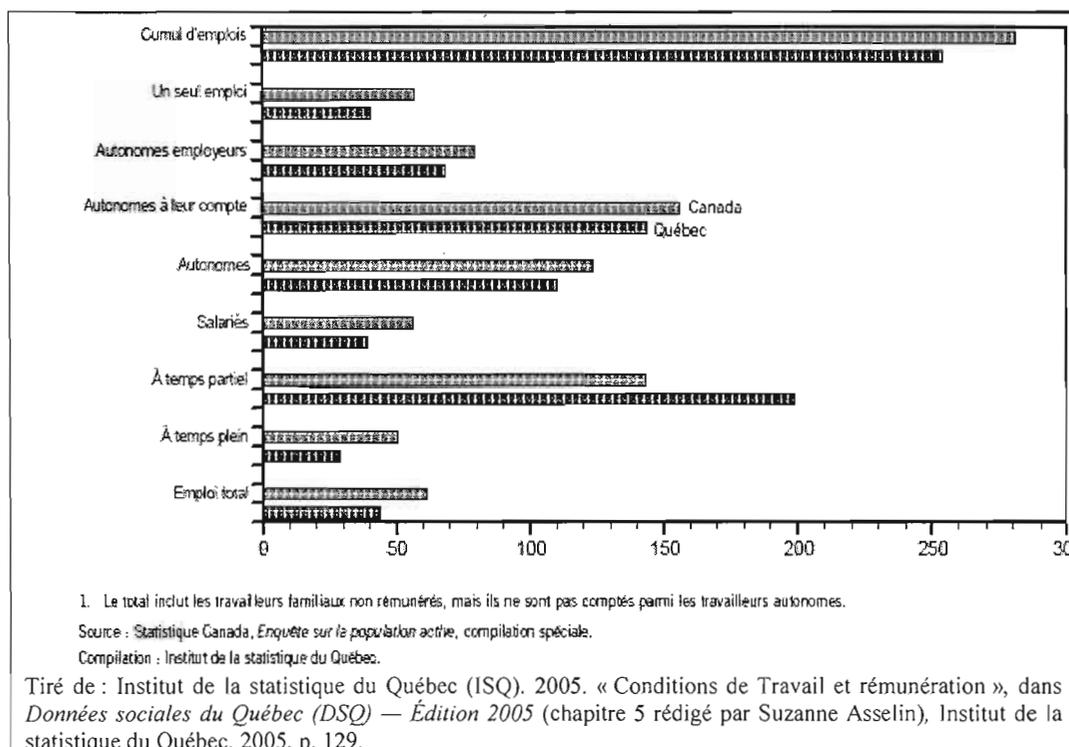
La catégorie qui se rapproche le plus de ce que l'on considère ici comme le travail typique, le travail à temps plein, est celle qui a connu la plus faible progression — un peu moins de 30 % — au cours de la période, c'est-à-dire près de dix fois moins importante que la progression du cumul d'emplois, sept fois moindre que l'emploi à temps partiel, cinq fois moindre que le travail autonome à leur compte (non-employeur) (voir le tableau 3.5). À titre de référence, notons

³⁷ Données statistiques tirées de SUSSMAN, Deborah, « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2, été 1998, p. 27. Ces travaux s'appuient sur *l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail* de Statistique Canada (1995).

³⁸ Le tableau ne permet pas de distinguer l'évolution du travail temporaire.

que la croissance générale de l'emploi entre 1976 et 2004 s'est établie à 44,9 % (AQST, 2005 : 44).

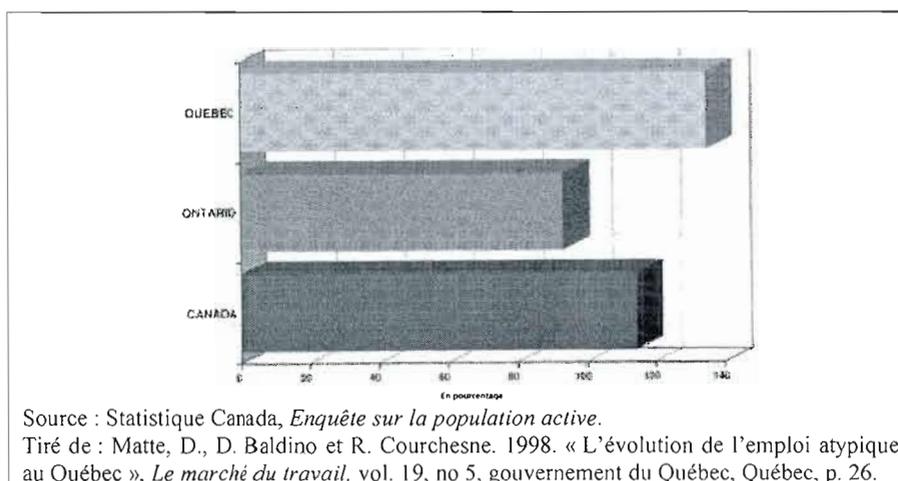
TABLEAU 3.5
Croissance des formes d'emplois chez les 15-64 ans
au Québec et au Canada entre 1976 et 2003



Ces phénomènes sont également observés dans les travaux de Matte, Baldino et Courchesne qui retracent l'évolution du travail atypique entre 1976 et 1995 et qui notent, eux aussi, que la progression de l'emploi atypique constitue « un phénomène dominant dans les mutations actuelles du marché du travail » (1998 : 13). Les statistiques présentées dans ce document s'avèrent particulièrement intéressantes puisqu'elles distinguent le travail à temps partiel volontaire du travail à temps partiel involontaire. Ainsi, à partir encore une fois des données compilées à l'aide de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, ces travaux révèlent que c'est, de loin, cette dernière forme qui a cru le plus

fortement (524.2 %) entre 1976 et 1995, alors que le travail à temps partiel volontaire s'était accru de 50,9 %³⁹. D'autre part, ces derniers constatent que la croissance de l'emploi atypique est davantage importante au Québec lorsqu'on la compare avec celle observée en Ontario et dans le reste du Canada (voir le tableau 3.6).

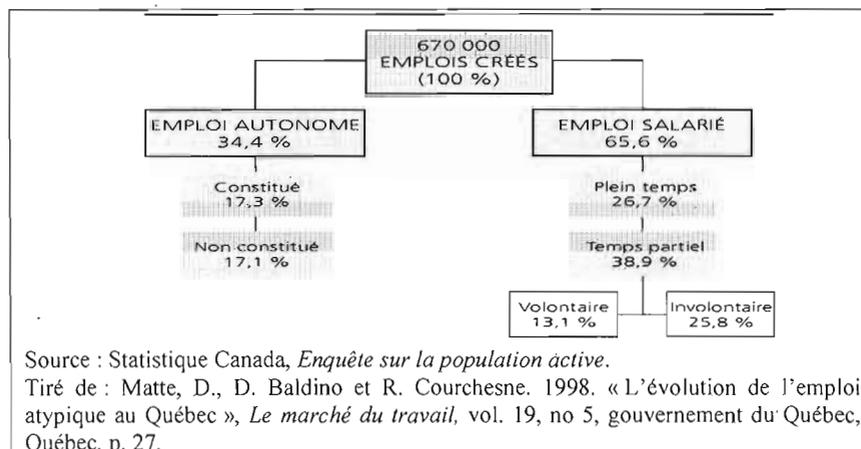
TABLEAU 3.6
Croissance de l'emploi atypique au Québec, en Ontario
et au Canada entre 1976 et 1995



Globalement, les travaux de Matte, Baldino et Courchesne soulignent qu'entre 1976 et 1995, l'emploi salarié à plein temps comptait pour 26,7 % des emplois créés durant cette période, alors que l'emploi autonome contribuait à la création d'emplois dans une proportion de plus de 34 %. Le travail à temps partiel représentait quant à lui 38,9 % des nouveaux emplois (dont 13,1 % d'emplois à temps partiel volontaire contre 25,8 % d'emplois à temps partiel involontaire, voir le tableau 3.7).

³⁹ De plus, là aussi on constate que l'emploi à temps plein était la forme d'emploi qui avait cru le plus faiblement durant la période.

TABLEAU 3.7
La création d'emplois au Québec de 1976 à 1995



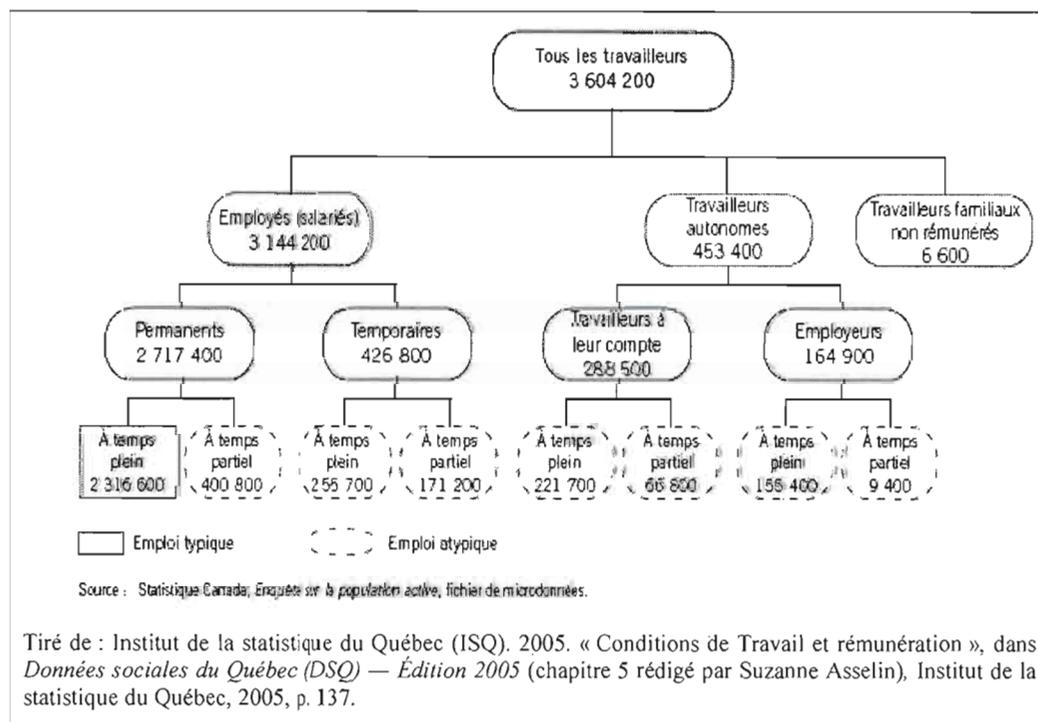
Pour sa part, le *Rapport Bernier* constate qu'entre 1976 et 1996, c'est le trois quart des emplois créés qui était des emplois atypiques (2003 : 25). Bien que les auteurs observent que la tendance se soit amoindrie entre 1997 et 2001⁴⁰ — la part des emplois atypiques dans l'emploi total ayant légèrement diminuée lors de cette période —, ils concluent néanmoins que « la structure de l'emploi n'a pas été modifiée de manière importante et que le travail atypique occupe encore plus du tiers des emplois » (2003 : 25).

La part toujours importante de l'emploi atypique dans l'emploi total est d'ailleurs confirmé dans le document intitulé *Données sociales du Québec (2005)* qui, bien qu'il ne permette pas de faire des comparaisons diachroniques sur l'ensemble de la période étudiée, constate également qu'en 2003, c'est plus du tiers des travailleurs qui occupe aujourd'hui des emplois atypiques. Convertis en pourcentage, on remarque que les emplois salariés à temps plein permanent

⁴⁰ Il souligne à cet égard que le comportement de l'emploi atypique est de nature contre-cyclique et que cette période est marquée par une forte reprise économique.

occupent 64,39 %⁴¹ de la main-d'œuvre. Les emplois permanents à temps partiel représentent 11,14 % de l'emploi total, 11,86 % des travailleurs occupent des emplois temporaires (temps partiel et temps plein confondus) et 12,6 % ont des emplois autonomes (8,02 % sans aide salariée et 4,58 % d'employeurs). Combinées, les personnes ayant un travail atypique (conventionnel) sur les marchés périphériques du travail tels que les avons définis au chapitre un représentent 35,72 %⁴² de la main-d'œuvre (voir tableau 3.8). En 1976, la part des emplois atypique dans l'emploi total était de 16,7 % (Bernier et al, 2003 : 61). Elle a donc plus que doublé durant la période étudiée.

TABLEAU 3.8
Schéma de la répartition des travailleurs de 15-64 ans selon les formes d'emplois mutuellement exclusives au Québec en 2003



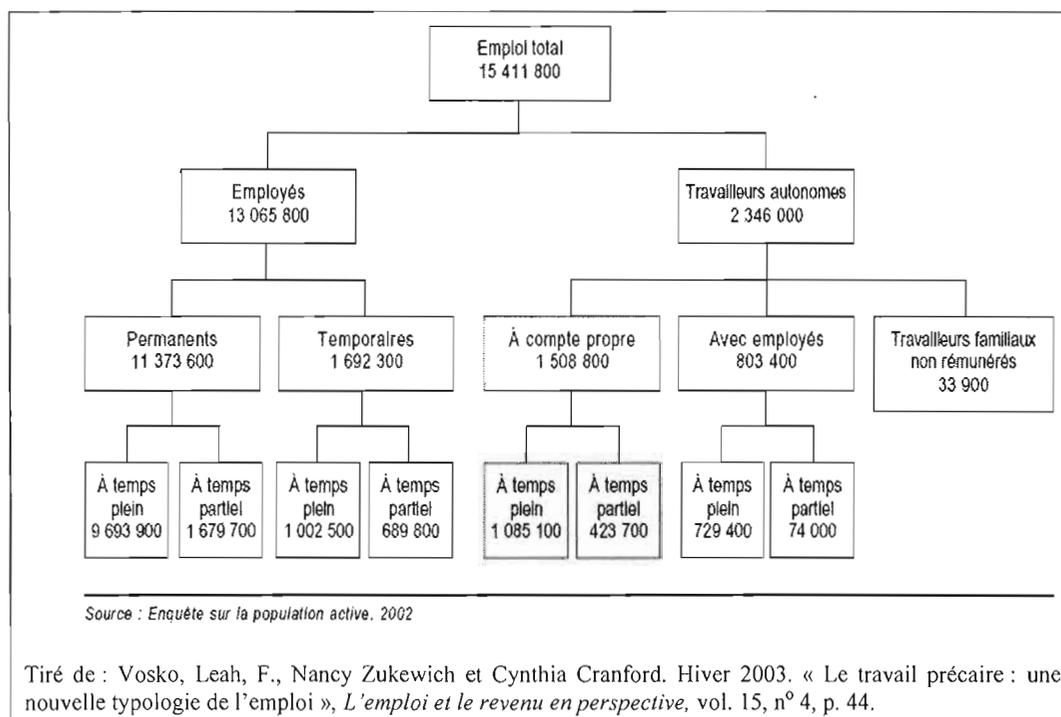
⁴¹ $2\,316\,600 / (3\,604\,200 - 6\,600)$. Nous excluons les travailleurs familiaux non rémunérés de tous nos calculs.

⁴² 31,02 % si on exclut les autonomes employeurs. Notons que, ni le cumul d'emplois, ni le travail invisible ne sont pris en compte.

L'importance accrue de l'emploi atypique dans l'emploi total n'est pas un phénomène propre au Québec. Dans l'ensemble du Canada, l'emploi salarié permanent à temps plein ne représentait plus que 63,03 %⁴³ de l'emploi total en 2002 (10,92 % temps partiel permanent). Près de 11 % des travailleurs et travailleuses occupaient des emplois temporaires (temps partiel et temps plein confondus) et 15,03 % des emplois autonomes (9,81 % sans aide salariée et 5,22 % d'autonomes employeurs). Combinées, les personnes occupant, tel que nous le définissons, un travail atypique (conventionnel) sur les marchés périphériques du travail représentent 36,93⁴⁴ % de la main-d'œuvre canadienne en 2002 (voir tableau 3.9).

TABLEAU 3.9

Schéma de la répartition des travailleurs de 15-64 ans selon les formes d'emplois mutuellement exclusives au Canada en 2002

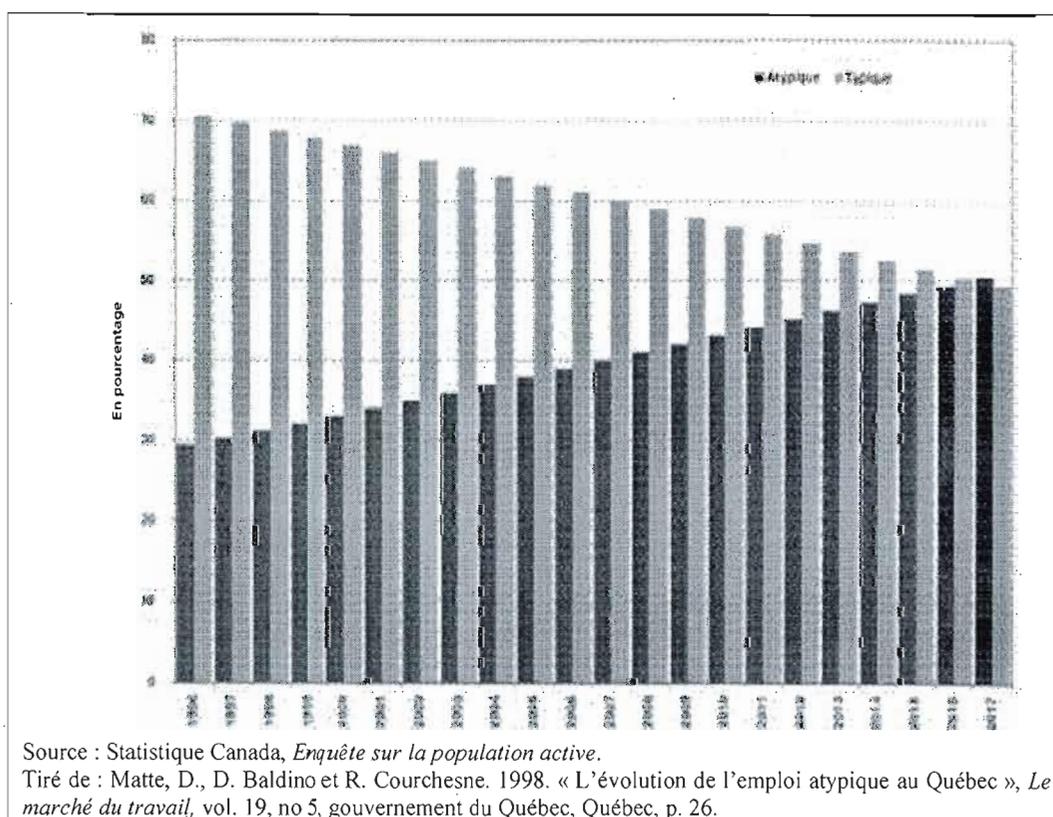


⁴³ 9693900/(15411800-33900).

⁴⁴ 31,73 % si on exclut les autonomes employeurs. Notons encore une fois que ni le cumul d'emplois, ni le travail invisible ne sont pris en compte.

Ainsi, il semble donc que les projections faites en 1998 par Matte, Baldino et Courchesne — qui prévoyaient que si la tendance se maintenait, l'emploi atypique et l'emploi typique allaient atteindre des proportions équivalentes en 2017 — demeurent valides. La part actuelle de l'emploi atypique en 2003, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, s'établissant, grosso modo, au niveau prévu dans la projection.

TABLEAU 3.10
Projection de l'emploi atypique au Québec jusqu'en l'an 2017



Éléments de conclusion

Pour conclure cette présentation de la croissance de l'emploi atypique conventionnel au Québec depuis 1976, force est donc de constater comme Durand

l'a fait — et malgré les limites d'interprétation dues à l'utilisation de données statistiques agrégées à un si haut niveau — que l'on assiste, depuis maintenant près de trente ans, à une véritable mutation du marché du travail qui propulse un nombre toujours plus grand de travailleurs vers les marchés périphériques de l'emploi.

C'est aussi le constat que fait le *Rapport Bernier* qui observe que deux phénomènes concomitants se démarquent : « le recul de l'emploi à temps plein et la forte croissance du nombre de travailleurs atypiques » (2003 : 26). Pour les auteurs de ce rapport, cette transformation de la structure de l'emploi est survenue parallèlement à des changements dans l'organisation du travail dans les entreprises : « pour redevenir compétitives et rentables, elles [les firmes] devaient accroître leur flexibilité afin d'être en mesure de s'adapter aux fluctuations du marché (2003 : 28, citant Mercure, 2001 : 6). Les entreprises ont favorisé « l'impartition de leur production en transférant une partie de leurs activités à des fournisseurs externes et en éliminant leurs travailleurs de base ». Ainsi, « la recherche de flexibilité n'a pas eu que des effets sur les rendements des entreprises (...) Elle a eu un impact important sur les formes d'emploi et la conjonction de ces phénomènes contribue à la prolifération de l'emploi atypique (non traditionnel) sur le marché du travail » (2003 : 31) :

C'est ainsi qu'on a vu se multiplier les formes d'emploi non traditionnelles qu'il s'agisse de travail à temps partiel, de travail à durée déterminée, de travail temporaire, de travail occasionnel, de travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte, de travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou de travail indépendant ou autonome. Ces formes sont dites « non traditionnelles » précisément parce qu'elles dérogent au modèle classique du travail salarié issu de la révolution industrielle et consacré plus tard par les lois du travail, à savoir une relation de travail subordonnée de durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise. Ces formes atypiques de travail ont longtemps été considérées comme marginales parce qu'elles ne regroupaient que peu de personnes ou qu'elles étaient perçues comme un moyen de gagner un revenu d'appoint. Elles sont non seulement devenues numériquement importantes, mais pour plusieurs elles sont une façon parmi

d'autres de participer au marché du travail de manière intermittente ou permanente durant une large part sinon durant la totalité de leur vie active. C'est devenu pour beaucoup une façon de vivre sa vie au travail (Bernier et al, 2003b : 6).

Nous ajouterons que non seulement la succession des cycles économiques depuis une vingtaine d'années accroît chaque fois davantage le nombre de chômeurs relégués à la marge du marché du travail comme le souligne l'extrait suivant tiré des travaux de Matte, Baldino et Courchesne, mais, plus encore, il semble de plus en plus évident, que les périodes de reprises économiques ne créent pas suffisamment d'emplois permanents à temps plein pour empêcher la progression — sur le long terme — des formes d'emploi atypiques :

L'expérience de ces deux reprises économiques a révélé un nouveau paradoxe qui est venu bousculer les observations et les théories usuelles voulant que la croissance économique génère suffisamment d'activités pour récupérer les emplois perdus au cours d'une récession. D'une reprise à l'autre, on constatait une disjonction progressive entre la croissance économique (exprimée par le PIB) et celle de l'emploi. Les reprises qui suivaient avec plus ou moins de rapidité ne parvenaient plus à créer suffisamment d'emplois pour revenir au niveau antérieur. Ce faisant, le chômage voyait sa composante structurelle croître et c'est ce phénomène qu'on a qualifié d'hystérèse, c'est-à-dire un retard de l'effet sur la cause où le taux d'intensité d'emploi se désagrège (Matte, Baldino et Courchesne, 1998 : 17)⁴⁵.

⁴⁵ Le *Rapport Tapin* (1994) aborde dans le même sens en ce qui a trait à l'impact des cycles économiques sur le travail temporaire : « Chaque fois que des indicateurs économiques pointent vers le bas, les entreprises licencient tout d'abord leur force de travail « périphérique », en commençant par les employés temporaires. En revanche, chaque fois qu'ils pointent vers le haut, les entreprises prennent tout d'abord des employés temporaires afin de faire face aux nouvelles commandes dont elles ne peuvent anticiper la régularité. Si une haute conjoncture continue, alors on intègre une partie des employés permanents (...) Dans le cas d'une grande récession, les employeurs ne comblent plus de postes permanents, n'embauchent plus et ne remplacent même les absences. à ce moment les, emplois temporaires diminuent à leur tour. (...) Cette explication traditionnelle de la variation de l'emploi temporaire en fonction des fluctuations cycliques, même si elle est toujours valable, semble ne plus être suivie d'aussi près au cours des dernières années. De plus en plus, indépendamment des indicateurs économiques, la demande pour les emplois temporaires semble suivre une courbe régulière de croissance (...) les entreprises préférant adopter des pratiques qui se traduisent par la conservation d'un noyau de salariés permanents, auquel on ajoute une main-d'œuvre périphérique flexible de travailleurs temporaires afin de répondre aux besoins variables de la clientèle» (Tapin, 1994 : 17).

Ce dernier constat, qui souligne l'importance accrue prise par le phénomène du chômage nous amène à notre présentation de ce que nous appelons le travail invisible, occulté par les statistiques gouvernementales portant sur l'évolution du marché du travail au Québec. Nombre des chômeurs sont amenés à exercer des activités clandestinement, dans ce que l'on appelle souvent le secteur informel de l'économie. Plus encore, ces derniers ne sont certes pas les seuls travailleurs à se voir exclus des portraits officiels. Les travailleurs domestiques, souvent des femmes d'origine étrangère et travaillant dans la clandestinité, les travailleurs migrants saisonniers (surtout, mais de moins en moins exclusivement, dans le secteur agricole) engagés dans des circuits de l'emploi en marge de l'emploi, les étudiants-étrangers, munis de permis de travail à portée partielle, les « clandestins » au sens large, etc., le sont aussi. La prochaine section revient brièvement sur ces phénomènes, ce sans quoi notre sociologie des absences dans le champ du travail ne saurait être complète.

À propos de la sous-traitance

Il est relativement ardu de trouver des données historiques permettant de mesurer l'évolution de la sous-traitance au Québec au cours de la période étudiée. Cela dit, on notera tout de même que dans son étude intitulée *La sous-traitance dans le secteur manufacturier : une comparaison Québec-Ontario*, Jalette (2002), constate « qu'au Québec, 95,2 % des établissements confient au moins une activité à l'externe tandis qu'en Ontario cette proportion se situe à 87,9 % (2003 : 14). Plus de 60 % de ces entreprises en donnent plus de trois à l'extérieur (2003 : 14). Par ailleurs, au Québec, 39,3 % du chiffre d'affaires total des PME vient de la sous-traitance alors que celui-ci s'établit à 33,2 % en Ontario et à 39,2 % dans l'ouest du Canada (32,9 %) (CSN, 2003)⁴⁶.

⁴⁶ Fait à noter, dans le secteur manufacturier, les entreprises syndiquées sous-traitaient davantage (3,3) d'activités que les entreprises non syndiquées (2,9) (Jalette, 2003 : 13).

D'autre part, Halley, dans une étude réalisée auprès de près de deux mille entreprises canadiennes membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) en 2000, constate que certaines activités sont constamment sous-traitées. Ainsi, 61,3 % des entreprises québécoises sous-traitent en permanence leurs activités de transport; 36,5 %, les services informatiques; 70,7 %, l'entretien ménager; 28,7 %, la production; 43,3 %, les activités de comptabilité/finance; 30,6 %, les activités de recherche et développement. Plus de 80,2 % des entreprises sous-traitent l'administration de la paie (Halley, 2000, cité par Chevrier et Tremblay, 2004 : 53)⁴⁷.

3.1.2 Les formes occultées du travail atypique : le travail invisible

Les formes occultées du travail atypique, que nous appelons ici travail invisible, sont multiples. Nous nous attarderons ici au travail au noir en général, au travail des « clandestins », au travail des aides familiales, au travail des migrants saisonniers ainsi qu'aux étudiants-étrangers ayant, jusqu'à tout récemment, une autorisation, fortement balisée, de travailler au Québec.

Le travail au noir

Outre les formes de travail atypique sur lesquelles nous nous sommes attardé jusqu'ici — le travail à temps partiel, temporaire, autonome et le cumul d'emplois —, l'économie québécoise compte aujourd'hui sur un bon nombre de travailleurs et travailleuses oeuvrant « au noir », dans la clandestinité. Étant donné sa nature

⁴⁷ On notera que l'étude de Halley, contrairement à celle de Jalette, semble indiquer que les entreprises québécoises recourraient légèrement moins à la sous-traitance que leurs voisines canadiennes. Pour ne nommer que quelques exemples supplémentaires, on verra également (chapitre 5) qu'au cours de la période étudiée, la sous-traitance s'est fortement accrue dans les entreprises de transport de marchandises par camion. C'est également une pratique courante dans le secteur du service à la clientèle. L'ampleur du débat sur la sous-traitance dans le secteur municipal, évoqué dans le second chapitre, met également en relief l'importance de ce phénomène.

intrinsèque, il est bien difficile d'évaluer l'ampleur de ce qu'on appelle aussi l'économie souterraine, l'économie parallèle, etc.⁴⁸. Ainsi, les quelques statistiques présentées dans le tableau suivant doivent donc être considérées avec précaution. Cela dit, selon Fortin et *al.* (1996) :

Environ 210 000 Québécois et Québécoises (4 % de la population), âgés de 18 ans et plus, travaillent actuellement au noir, chacun tirant annuellement 3 443 \$ de ses activités non déclarées. (...) Les étudiants et les chômeurs sont les plus engagés dans ce genre d'activités. Le taux de participation est presque deux fois supérieur à la moyenne chez les bénéficiaires de l'aide sociale (7,5 %), et il est aussi supérieur dans le cas des prestataires de l'assurance-chômage (6,2 %)⁴⁹.

Selon Finances Québec (voir le tableau de la page suivante) : « les secteurs d'activité où sont observées les plus importantes pertes fiscales sont ceux de la construction et de la rénovation, des boissons alcooliques, de la restauration et du tabac. Par ailleurs, certains secteurs comme les services personnels sont responsables de pertes fiscales moins importantes, compte tenu de leur petite taille, mais présentent des taux d'évasion importants (2005 : 3). De notre point de vue, notamment parce qu'il concerne surtout les jeunes et les chômeurs — ou des prestataires de la sécurité du revenu — œuvrant dans des secteurs reconnus pour leurs conditions de travail précaires, le travail exécuté dans ce cadre doit être inclus dans ce que l'on appelle l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail⁵⁰.

⁴⁸ « Outre les termes économie souterraine et secteur informel, utilisés assez fréquemment, la littérature utilise aussi les notions de secteur non enregistré, non officiel, non déclaré, la notion d'économie cachée, grise, parallèle, invisible, illégale, noire, occulte, marginale, etc. J.C. Willard, dans un article paru en 1989, a réussi à retrouver plus de 27 terminologies différentes dans les diverses études. Voir Y. Noiseux, « Le secteur informel au Mexique : Une revue de littérature », *Notes et études du GRIC*, Montréal, 2000, 78p.

⁴⁹ Fortin et *al.* « L'économie souterraine au Québec: Mythes et réalités », Presse de l'Université Laval, 115p. Cité par Gabriel Coté, dans « Économie souterraine : le rouge et le noir, en ligne [<http://www.scom.ulaval.ca/Au.fil.des.evenements/1996/04.18/noir.html>], consulté le 15 mars 2007. Bien entendu, une large part de ses travailleurs exercent aussi un travail légal, sous une forme ou sous une autre, et sont déjà comptabilisés dans la section précédente.

⁵⁰ Cela dit, nous sommes conscient que ce que l'on appelle les formes occultées du travail atypique sont hétérogènes, la catégorie travail au noir encore plus, puisqu'elle peut autant inclure le riche producteur de marijuana que l'immigrant sans statut et exploité dans une usine de textile.

TABLEAU 3.11
Estimations les plus récentes de l'économie au noir pour le Canada

	Années visées	Economie souterraine en % du PIB
1. APPROCHES MACROÉCONOMIQUES⁽¹⁾		
Berger (1985)	1981	Entre 2,8 % et 3,3 % ⁽²⁾
Drummond et al. (1993)	1993	4,5 %
Gervais (1994)	1992	de 2,7 % à 5,2 % ⁽²⁾
Mirus et al. (1994)		
Méthode de Gutman	1990	27,6 %
Transaction monétaire	1984	23,9 %
Spiro (1994)	1993	Entre 8 % et 11 % ⁽²⁾
MFQ (1996)	1994	4,2 % (Québec)
Schneider (2000)	1998	15 %
Schneider et Enstie (2000)	1995-97	14,9%
Giles et Tedds (2002)	1976-95	15,6 % ⁽²⁾
2. APPROCHES MICROÉCONOMIQUES⁽³⁾		
Fortin et al. (1992)	1992	3,0 % (Québec)
Pinard, sous la supervision de Fortin et Lacroix (2005)	1997-02	5,7 % ⁽²⁾ (Québec)
¹ Les approches macroéconomiques incluent différentes méthodes d'estimation, dont l'analyse des agrégats monétaires, des comptes nationaux ou l'utilisation de variables latentes. ² Les évaluations présentées peuvent inclure une marge d'erreur ou varier selon l'univers analysé. De plus, elles fournissent la valeur pour la dernière année lorsque l'étude couvre une plus longue période. ³ Les approches microéconomiques regroupent les méthodes de sondage et d'estimation de la demande des ménages		

Tiré de : FINANCES QUÉBEC (Gouvernement du Québec). Avril 2005. « L'évasion fiscale au Québec : Source et ampleur », *Études économiques, fiscales et budgétaires*, vol. I, n° 1, p.2.

Les « clandestins »

Parmi les travailleurs non comptabilisés dans la section précédente, 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 que l'on puisse estimer à 75 000⁵¹ 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

⁵¹ « Il y aurait entre 300 000 et 700 000 immigrants illégaux au Canada, affirme François Crépeau (professeur de droit international et titulaire de la Chaire de recherche en droit international des migrations de l'Université de Montréal). De ce nombre, 99,9 % ont trouvé un emploi et se débrouillent par eux-mêmes.» (dans *Le Devoir*, 16 avril 2005). Pour obtenir 75 000, nous avons divisé 300 000 par quatre, c'est-à-dire au prorata de la population du Québec et en supposant que le Québec attire autant de travailleurs « clandestins » que la moyenne nationale. Selon M. Crépeau, ces « clandestins » vivent dans les grandes villes canadiennes (Toronto, Montréal et Vancouver).

minimum et des conditions de travail »⁵². Même si, selon Crépeau (2005), ces « clandestins » sont surtout des hommes de moins de 40 ans, les travailleuses domestiques ou aides familiales constituent un autre groupe qui est occulté dans les statistiques officielles sur le marché du travail.

Les aides familiales

Comme le souligne l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) : « Les 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 »⁵³.

L'AAFQ estime le nombre de travailleuses dans cette situation au Québec entre 20 000 et 40 000⁵⁴. Parmi les aides familiales, 97 % sont des femmes, 1 sur 10 réside chez leurs employeurs, 80 % sont originaires de différents pays⁵⁵, près

⁵² François Crépeau, cité dans *Le Devoir*, *op. cit.*

⁵³ Site web de l'AAFQ [<http://www.aafq.ca/qui.html>], consulté le 4 mai 2007. Depuis sa formation, l'AAFQ lutte activement pour que les différents paliers 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 leurs lois et règlements par les employeurs. Il n'existe aucun registre des aides familiales migrantes ou non. Les seules données [existantes] sont issues des statistiques de Citoyenneté et Immigration Canada pour les aides familiales inscrites au programme des aides familiaux résidents (PAFR). Toutefois, le Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration du Québec (MRCI) confirme qu'aucun suivi n'est fait concernant le parcours des aides familiales inscrites à ce programme. Aucune donnée sur le nombre d'entrantes et celles qui obtiennent la résidence permanente au bout du parcours, ni celles qui quittent le pays. En ce qui concerne les aides familiales sans permis de travail valide, il n'y a pas de données non plus. L'AAFQ demande au gouvernement du Québec la création d'un registre public obligatoire pour les employeurs d'aides familiales. (note de bas de page tirée du site web de l'AAFQ [<http://www.aafq.ca/trafic.html>], consulté le 8 mai 2007).

⁵⁴ De ce nombre au moins 75% sont dans la région métropolitaine de Montréal.

⁵⁵ « Ces femmes arrivent au Canada avec un visa de touriste, diplomatique ou inscrite au programme des aides familiales résidentes. L'employeur, des agences de placement ou des consultants en immigration leur ont réclamé entre 2000 et 5000 \$US. Dès leur arrivée, elles sont à

de 20 % sont Québécoises d'origine, moins de 10 % sont inscrites au Programme fédéral des aides familiaux résidants (PAFR) (site web de l'AAFQ, en ligne⁵⁶). 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.

*Les travailleurs migrants saisonniers*⁵⁷

Les travailleurs migrants saisonniers œuvrant principalement dans le secteur de l'agriculture dans le cadre du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique*⁵⁸ constituent une autre catégorie de travailleurs œuvrant sur les marchés périphériques du travail et qui est occultée dans les statistiques officielles sur le marché du travail présentées à la section précédente⁵⁹. Depuis sa création en 1966, le nombre de travailleurs migrants saisonniers embauchés au Canada dans le cadre de ce programme s'est accru de manière exponentielle : 1258 en 1968; 5966 en 1975; 6001 en 1980; 12 598 en 1990; 13 455 en 1998 (Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, 2002 : 16). En 2002, 18 500 travailleurs migrants saisonniers, dont

la merci d'employeurs qui désirent une main-d'oeuvre bon marché, exclue des lois du travail. Les employeurs les maintiennent dans la terreur en les menaçant de déportation et leur confisquent leurs papiers d'identité. Elles sont isolées, parfois séquestrées. Elles travaillent de 15 à 20 heures par jour. Plusieurs ne reçoivent aucun salaire ou très peu et subissent des abus et de la violence ». Note de bas de page tirée du site web de l'AAFQ [<http://www.aafq.ca/trafic.html>], consulté le 15 avril 2007.

⁵⁶ [<http://www.aafq.ca/trafic.html>], consulté le 15 avril 2007.

⁵⁷ Nous aborderons plus largement la question de l'organisation collective de ces travailleurs dans le chapitre cinq.

⁵⁸ Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique a d'abord été mis en œuvre en 1966 à la suite des négociations entre le Canada et la Jamaïque visant à faciliter l'entrée des travailleurs jamaïcains durant la période de pointe afin de combler les emplois temporaires dans la culture et la transformation des produits agricoles. Trinité-et-Tobago ainsi que la Barbade se sont jointes au programme en 1967. En 1974, une entente a été conclue entre le Mexique et le Canada afin que les travailleurs mexicains puissent participer à ce programme. En 1976, le programme a été élargi pour inclure l'Organisation des Antilles de l'Est (Antigua-et-Barbuda, Dominique, Grenade, Montserrat, Saint Kitts-Nevis, Sainte-Lucie, Saint Vincent et Grenadines). (note de bas de page tirée du site web de Services Canada, [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/on/dgps/agri/vue_ensemble.shtml], consulté le 15 mai 2007.

⁵⁹ Contrairement aux travailleurs clandestins, les travailleurs étrangers travaillant au Québec et au Canada dans le cadre de ce programme détiennent un permis de travail temporaire et sont donc « en règle », il n'en demeure pas moins qu'ils se trouvent à la marge du marché régulier du travail.

plus de 10,500 travailleurs mexicains ont participé à ce programme au Canada. Plus de 2 700 travaillaient dans des fermes québécoises (tableau 3.12).

TABLEAU 3.12
Distribution, par province et par provenance, des travailleurs migrants
saisonniers dans le secteur agricole en 2002

Table 1: Distribution of Caribbean & Mexican Seasonal Agricultural Workers, 2002								
Source Country of Worker	Canada	Ontario	Quebec	Alberta	Manitoba	N.B.	P.E.I.	Nd Sc
Mexico	10,779	7,633	2,635	195	276	12	28	
Jamaica	5,272	5,211	38		7			
Barbados	556	475	9					
Trinidad & Tobago	1,481	1,481						
OECS	447	413	34					
Total:	18,535	15,213	2,716	195	283	12	28	

Source: Human Resources Development Canada
Tiré de : Verma, Veena. Décembre 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*, Institut Nord Sud, p. 26.

Par ailleurs, notons que depuis 2002, un projet-pilote⁶⁰ a été mis sur pied au Canada afin de permettre aux entreprises de n'importe quel secteur d'embaucher

⁶⁰ *Projet-pilote pour embaucher des travailleurs étrangers pour des postes requérant un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail* (autrefois nommé Projet-pilote concernant les travailleurs peu qualifiés). « Lancé en 2002 et modifié en 2007, ce programme donne aux employeurs la possibilité de recruter des travailleurs dans des professions qui, normalement, exigent au plus un diplôme d'études secondaires ou deux ans de formation professionnelle. Les employeurs doivent assumer les coûts du recrutement et du billet d'avion de retour, veiller à ce qu'un logement convenable soit disponible, assurer la protection médicale jusqu'à ce que l'employé soit couvert par un régime provincial et signer un contrat employeur-employé. Le permis de travail est établi pour un employeur précis. Les participants travaillent généralement dans des secteurs comme l'entretien, l'accueil, la fabrication, le pétrole et le gaz ainsi que la construction » (Divisions des affaires politiques du service de recherche et d'information parlementaire, 2007 : en ligne). Les détails du projet-pilote sont disponibles en ligne : [<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/peu-speciale.asp>], consulté le 5 mai 2008. Voir aussi : [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml]. À la différence des programmes de travail temporaire (permis de classe A, B ou C), celui-ci (classe D) a la particularité de contribuer à diminuer la capacité de négociation de travailleurs au bas de l'échelle et rejoint plus directement nos préoccupations. Au Québec, le nombre de travailleurs étrangers, toutes catégories confondues, a triplé depuis 1997, passant de 7 667 à 21 780 en 2006 (CIC, en ligne, [<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2006/temporaires/06.asp>], consulté le 10 mai 2008).

des employés temporaires non spécialisés n'importe où dans le monde, à condition de faire la preuve que la main-d'oeuvre locale ne suffit pas à la tâche. En 2004, au moins 3000 travailleurs étrangers en auraient bénéficié, notamment dans les domaines de l'hôtellerie et de la transformation de la viande (*Le Devoir*, 15 avril 2005)⁶¹. Parce qu'il impose 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 insérée dans un régime de travail dérogeant à celui prévu dans le *Code du travail*.

Les étudiants-étrangers

La dernière catégorie de travailleurs invisibles que nous identifierons ici rassemble les étudiants-étrangers au Québec. Jusqu'à tout récemment, seuls ceux 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 (*Le Soleil*, 15 avril 2005 : A18) — qui fréquentent les universités québécoises étudient à Montréal ou 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 est toutefois en train de changer⁶² puisqu'en avril 2005, le gouvernement fédéral annonçait que les étudiants-étrangers pourraient dorénavant

⁶¹ Chez Olymel, les travailleurs étrangers embauchés en vertu de ce projet-pilote à son usine de Red Deer reçoivent un salaire largement inférieur à celui reçu par les travailleurs syndiqués québécois. Rappelons par ailleurs que cette entreprise, engagée dans un conflit syndical avec ses travailleurs dans nombreuses usines de la Montérégie, a été l'une des premières à se prévaloir des dispositions de ce projet-pilote. Dans ces usines, les travailleurs mexicains non spécialisés sont en quelque sorte embauchés comme des briseurs de grève afin de remplacer des ex-travailleurs syndiqués de l'entreprise.

⁶² L'émission de ces nouveaux permis s'est amorcée en avril 2006. Site web de Citoyenneté et Immigration Canada, en ligne : [<http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/nouvelles/06/0601-f.html>], consulté le 14 juillet 2007.

travailler pendant leurs études (*La Presse*, avril 2005 : A19). Le nouveau permis ouvert de travail hors campus leur accorde le droit de travailler à l'extérieur du campus, à temps partiel – au plus 20 h 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'études⁶³. Quoi qu'il en soit, ceux-ci ne sont pas inclus dans les statistiques que nous avons présentées à la section précédente.

3.1.3 Éléments de conclusion sur la progression du travail atypique

Lorsque l'on étend l'analyse à ceux que nous appelons les travailleurs invisibles, on est encore mieux à même de prendre la mesure de la tendance à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Ainsi, comme la section précédente (3.1.2) permet de le constater, lorsqu'on intègre à l'analyse les formes occultées du travail atypique, il devient évident que la part des travailleurs atypiques dans l'emploi total, établie à 35,72 % à partir du document *Données sociales du Québec 2005*, est certainement très conservatrice. Nous nous abstiendrons ici de recalculer, en prenant compte de ces travailleurs, quelque taux d'emploi sur les marchés périphériques du travail que ce soit, mais, à la lumière de ce complément d'information, tout porte à croire que la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail est encore plus importante que ce que l'on peut observer à la lecture des statistiques officielles.

⁶³ Pour déposer une demande de permis, les étudiants doivent être inscrits à temps plein dans un programme d'études au sein d'un établissement admissible et participant. Des frais de 150 \$ s'appliquent. Ces étudiants n'ont accès au permis que six mois après le début de leurs études à temps plein. Information sur le nouveau permis de travail disponible sur le site des HEC, en ligne : [<http://neumann.hec.ca/echanges/vol22/no09/permis.htm>], consulté le 14 juillet 2007.

Ajoutons enfin, comme le suggère Simonet-Cusset (2004)⁶⁴, qu'une sociologie des absences véritablement complète devrait être étendue à d'autres catégories de travailleurs, notamment les bénévoles⁶⁵, dont les aidants naturels⁶⁶, les stagiaires et le travail en milieu carcéral⁶⁷. Mais comme ce travail n'est « pas

⁶⁴ « Le travail bénévole apparaît (...) comme un « travail invisible », pour reprendre un terme utilisé par Arlene Kaplan Daniels (1987) (...). Il agit également de façon objective sur les carrières. La reconnaissance institutionnelle croissante de l'expérience bénévole dans la formation professionnelle dont témoigne par exemple la loi sur la validation des acquis de l'expérience, rappelle qu'au-delà des acteurs, les institutions politiques et éducatives elles-mêmes considèrent de plus en plus cette expérience bénévole comme une forme de pré-professionnalisation », dans « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *Revue de l'IREF*, n° 44, Paris, p.148. En ce sens, il s'agit là d'une autre forme de ce que Durand appelle l'emploi sur les marchés périphériques du travail. La conception du travail domestique comme facteur de pré-professionnalisation est d'ailleurs perceptible par le nombre important des formations « en insertion » qui s'appuient sur le travail domestique (service de gardiennage, de cuisine-collective, etc.).

⁶⁵ Au Québec, 1 135 000 bénévoles consacrent plus de 180 millions d'heures sur une base annuelle, soit 19 % de la population âgée de 15 ans et plus. La moyenne de temps consacré par bénévole est de 159 heures annuellement. Cet engagement correspond à un investissement en temps similaire à quelque 100 000 emplois à plein temps. Site web d'Emploi et Solidarité sociale Québec, en ligne : [<http://www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/action-benevole/>], consulté le 20 juillet 2007.

⁶⁶ « Un rapport récent de Statistique Canada sur les soins aux personnes âgées (1999) révèle que près de 11 % de la population de 15 ans et plus, soit plus de 2,1 millions de Canadiennes et de Canadiens dispensent des soins ou de l'aide à une personne âgée dépendante. Le nombre d'heures qu'ils consacrent à cette tâche est équivalent au nombre d'heures de travail de 276 509 employés à plein temps. Au pro rata de la population du Québec, cela représente plus de 60 000 postes à temps complet au sein du réseau de la santé », cité dans le *Manifeste des proches aidants*, Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM), en ligne : [<http://perso.b2b2c.ca/raanm/>], consulté le 24 juillet 2007. La grande majorité des aidantes naturelles sont des femmes.

⁶⁷ Au Canada, CORCAN (Correctionnal Services Canada) employait en 1997 un total de 4000 prisonniers (1 900 personnes en équivalent temps plein). Le produit de la vente des produits fabriqués par ces détenus atteignait 50 millions de dollars. En 1998, le nombre d'emplois équivalent temps plein a grimpé à 2 200 personnes et les ventes générées à 57 millions (CORCAN, en ligne : [http://www.csc-scc.gc.ca/text/prgrm/corcan/pblct/broch_e.shtml]), consulté le 25 juillet 2007), les statistiques pour le Québec ne sont pas disponibles). Dans un contexte où les gouvernements s'intéressent de plus en plus à la privatisation des prisons, on peut se demander si la situation risque d'évoluer vers le modèle des États-Unis où le travail des prisonniers tend à devenir une véritable industrie (appelé le *prison-industrial complex*) : « hundreds of thousands of American prisoners now work in what is becoming a growth business: prison industries (...) The term encompasses several distinct but related arrangements: Federal and state prisons employ inmates to produce goods for sale to government and for the open market. Private companies as well contract with prisons to hire prisoners. And private prisons similarly employ inmate labor for private profit, either for outside companies or for the prison operators themselves. What all three arrangements share is the exploitation of a growing and literally captive labor pool. And that pool is overflowing. The U.S. now has 1.12 million people behind bars". (...) From 1980 to 1994, while the number of federal and state prisoners increased by 221 percent, the number of inmates

considéré comme tel puisque la société capitaliste (ou plutôt la société moderne pour laquelle les biens et les individus ont une valeur marchande) ne reconnaît que le travail rémunéré » (Zinn, 2003 : 244), et que c'est sur les changements survenus au sein de celle-ci que porte cette thèse, nous arrêterons ici notre présentation sur l'importance du travail en marge des circuits traditionnels de l'emploi⁶⁸.

3.2 Travail atypique et rehiérarchisation⁶⁹

Au-delà de la progression du travail atypique au Québec depuis près de trente ans telle que nous avons pu la constater à la section précédente, il apparaît important d'illustrer dans quelle mesure la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail sous-tend également des discriminations systémiques impliquant une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs sur la base du sexe et de l'âge.

3.2.1 La surreprésentation des femmes

Puisque nous l'avons abordé en filigrane dans bon nombre des sections précédentes (cf. 3.1), nous ne reviendrons ici que succinctement sur la surreprésentation des femmes sur les marchés périphériques du travail dans le contexte de la transformation actuelle des marchés du travail qui tend à renforcer la division sexuelle du travail. La surreprésentation des femmes peut être

employed in prison industries jumped by 358 percent. Prison industries sales have skyrocketed during those years from \$392 million to \$1.31 billion”(Reese Erlich, *Prison Labor : Workin' For The Man*, non daté, en ligne : [<http://www-unix.oit.umass.edu/~kastor/private/prison-labor.html>], consulté le 15 février 2007).

⁶⁸ Ce qui ne signifie surtout pas qu'un approfondissement en ce sens ne serait pas riche d'enseignements. Au contraire. Cela déborde toutefois de notre ambition dans le cadre de la thèse.

⁶⁹ Notons que dans cette section, faute de statistiques fiables concernant le travail invisible, nous nous contenterons d'observer ces phénomènes à partir de ce que l'on constate dans l'évolution des formes conventionnelles du travail atypique.

constatée dans l'ensemble des segments du travail atypique⁷⁰ et illustre bien la rehiérarchisation des rapports entre les hommes et les femmes dans l'après-fordisme.

Le travail à temps partiel

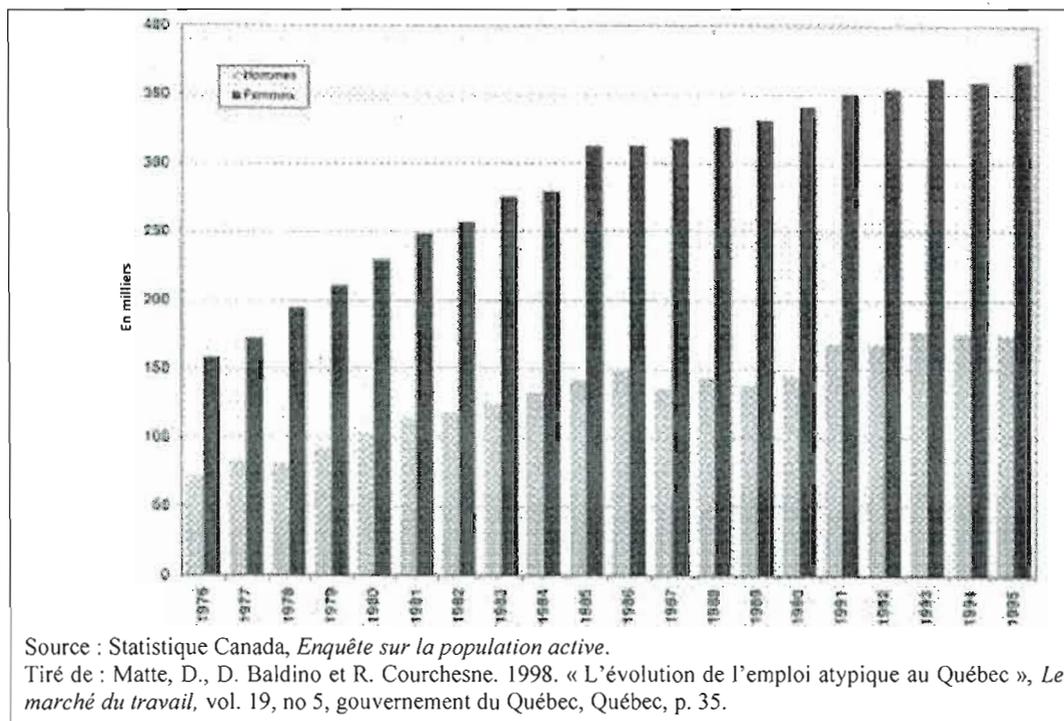
En ce qui a trait au travail en temps partiel, l'évolution historique observée dans l'AQST (2005) permet de constater que, depuis trente ans, même si la part des femmes dans l'ensemble des emplois à temps plein s'est accrue⁷¹, passant de 32,1 % à 42,1 % de l'ensemble des emplois à temps plein, reflétant le fait que les femmes, dans leur ensemble, investissent davantage le marché du travail, la proportion des femmes occupées à temps plein décline, passant de 82,6 % en 1976 à 73,7 % en 2004 (AQST, 2005 : 49).

Globalement, le tableau suivant (3.13) permet de mettre en relief que la croissance de l'emploi à temps partiel entre 1976 et 1995 est un phénomène qui, en nombre de personnes, touche deux fois plus les femmes que les hommes. Comme le soulignent Matte et *al*, bien que « le taux de croissance de l'emploi à temps partiel pour cette période est légèrement plus élevé chez les hommes (142 %) que chez les femmes (137 %), il faut cependant considérer que les hommes partaient d'un niveau beaucoup plus bas (...) Par ailleurs, le nombre d'emplois à temps partiel est deux fois plus élevé chez les femmes tout au long de la période étudiée » (1998 : 35). Ce constat permet de constater que bien que le phénomène de centrifugation touche davantage les femmes et les jeunes comme nous le démontrerons dans cette section, il traverse de part en part l'ensemble des marchés du travail et les travailleurs masculins doivent eux aussi en subir les pressions.

⁷⁰ À l'exception du travail autonome avec employés, ce qui n'est pas très surprenant étant donné que cette minorité de travailleurs atypique s'en sort relativement mieux (3.3).

⁷¹ Cette progression doit toutefois être pondérée par le fait qu'une part importante des emplois à temps plein occupés par des femmes sont des emplois temporaires. Nous y reviendrons.

TABLEAU 3.13
Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec de 1976 à 1995 selon le sexe

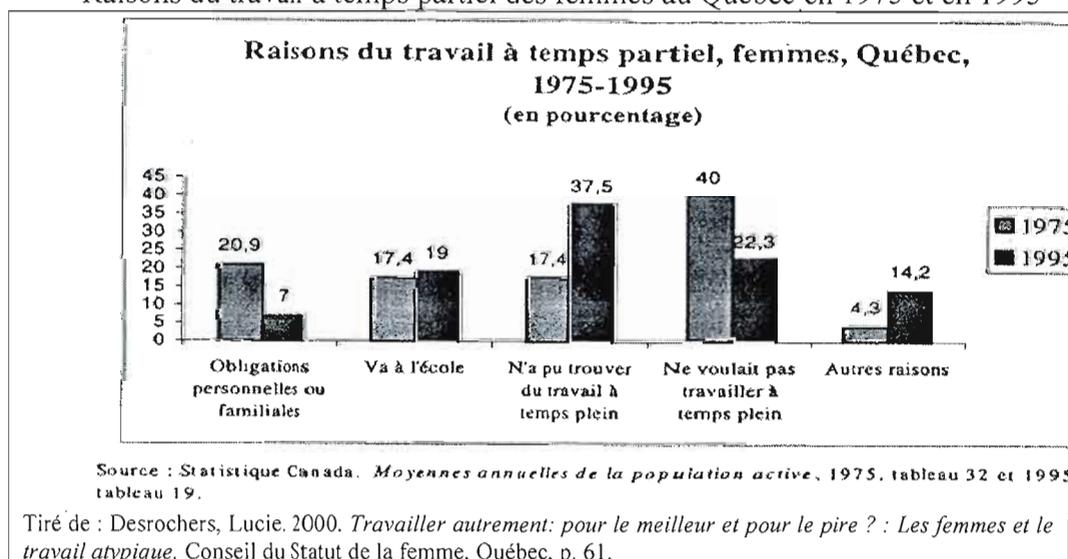


Lorsqu'on observe la contribution des hommes et des femmes à la variation de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel au Québec entre 1976 et 2004, l'on constate que la contribution des femmes à la progression de l'emploi à temps partiel est systématiquement le double que celle des hommes et que la différence entre les sexes tend à s'accroître (68,6 vs 31,3 % entre 76 et 81; 65,6 vs 34,4 % entre 81 et 86 ; 63,9 vs 36,3 % entre 1986 et 1991; 71,5 vs 28,2 % entre 1991 et 1996, 70,3 % vs 29,7 % entre 2001 et 2004 ; AQST, 2005, voir tableau 3.2). Par ailleurs, ce même tableau met également en relief que lors de la récession du début des années 90, les femmes ont été largement plus nombreuses à perdre leur emploi à temps plein. Ainsi, semble-t-il qu'en période de croissance économique, les femmes réussissent à accroître leur part dans l'emploi à temps

plein, mais lorsque la situation économique se retourne, elles sont les premières à en faire les frais.

Plus encore, parmi les femmes qui occupent un emploi à temps partiel, on observe un retournement de la situation quant au caractère volontaire de ce choix. Alors qu'en 1975, 40 % des femmes qui travaillaient à temps partiel ne voulaient pas travailler à temps plein (15,5 % chez les hommes), cette part glissait à 22,3 % en 1995 (9,2 % chez les hommes) (Desrochers, 2000 : 59, voir tableau 3.14). Corollairement, alors que le fait de n'avoir pas pu se trouver un emploi à temps plein expliquait la situation de temps partiel chez 17,4 % d'entre elles en 1975, en 1995, la proportion grimpeait à 37,5 % (les proportions chez les hommes sont sensiblement les mêmes). Ces dernières statistiques tendent à confirmer le caractère fortement contraint de la flexibilité imposée par la tendance à la centrifugation de l'emploi, et ce, pour les hommes comme pour les femmes.

TABLEAU 3.14
Raisons du travail à temps partiel des femmes au Québec en 1975 et en 1995



Le travail temporaire

Il n'existe pas de données disponibles quant à la répartition des emplois temporaires entre les hommes et les femmes au début des années 1980. Pour la période plus récente, Matte et al, (1998) constatent qu'entre 1989 et 1994, le nombre d'emplois temporaires occupés par des femmes a diminué de 47 000, représentant une baisse de 15,9 % alors que le nombre d'emplois temporaires chez les hommes s'accroissait de 167 7000, soit une hausse de 106 % (1998 : 75). Ainsi, au cours de ces cinq années, la proportion des emplois temporaires occupés par des femmes a fléchi de 67 % à 41 %. Cette diminution allant dans le sens de contraire de la tendance à la surreprésentation des femmes sur les marchés périphériques, nous émettrons à cet égard l'hypothèse qu'en période de forte récession économique, les femmes occupées dans des emplois temporaires ont été les premières à écoper, celles-ci étant remplacées par des hommes rétrogradés d'emplois permanents à temps plein vers des emplois temporaires.

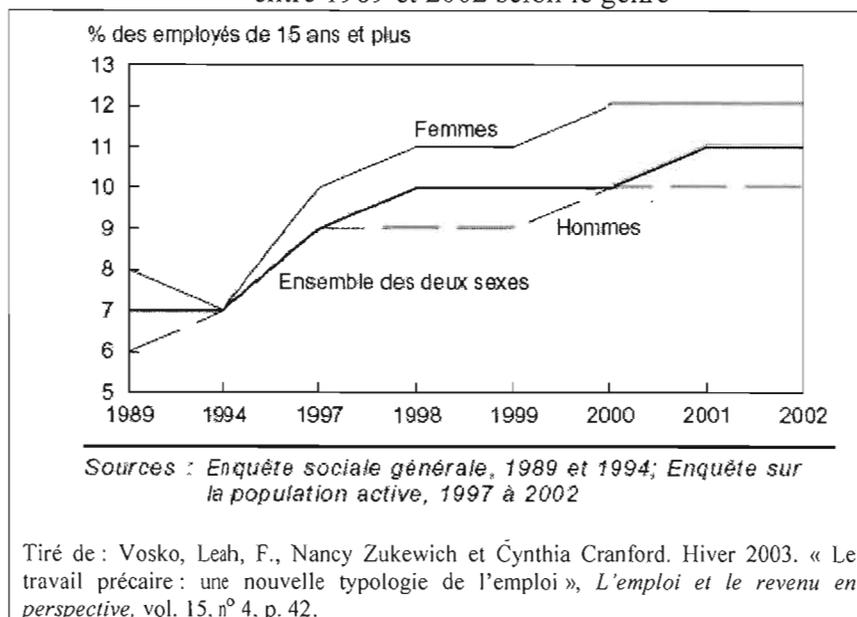
Cette hypothèse semble d'ailleurs, sinon confirmée, du moins rendue plausible, par le retournement de la situation observé dans les années qui ont suivi, dans un contexte de relative prospérité économique. Portant sur la période 1997-2001, période où l'emploi atypique a le moins progressé durant les trente dernières années, le *Rapport Bernier* note que durant cette période, la progression du travail temporaire a surtout touché les femmes. Alors que le nombre d'emplois total et d'emplois salariés permanents à temps plein créé durant cette période était plus ou moins réparti entre les hommes et les femmes⁷², le travail temporaire touchait deux fois plus ces dernières (2003 : 53). Il s'est alors créé 21 000

⁷² Emplois (total) créés entre 1997 et 2001 : 114 500 pour les femmes et 124 400 pour les hommes. Emplois salariés permanents à temps plein : 100 400 pour les femmes et 108 200 pour les hommes. Dans les deux cas, il s'agit d'une différence d'environ 10 %, en défaveur des femmes.

nouveaux emplois temporaires à temps plein occupés par des femmes, comparativement à 11 800 pour les hommes. Pour ce qui est des formes les plus précaires, le travail temporaire à temps partiel, on constate que ce type d'emploi était en croissance chez les femmes (+ 2 300) alors qu'on observait un recul (- 2 300) chez les hommes (2003 : 53). Plus encore, parmi les emplois atypiques créés durant la période, chez les femmes, c'est l'emploi temporaire (temps plein et temps partiel) qui a connu la plus forte croissance avec un taux de 29,2 % (2003 : 53). Ainsi, depuis 1994, on constate une surreprésentation des femmes dans les emplois temporaires. Cette situation n'est pas propre au Québec, on peut constater le même phénomène dans l'ensemble du Canada (voir le tableau suivant).

TABLEAU 3.15

Proportion des emplois non conventionnels ou temporaires au Canada entre 1989 et 2002 selon le genre

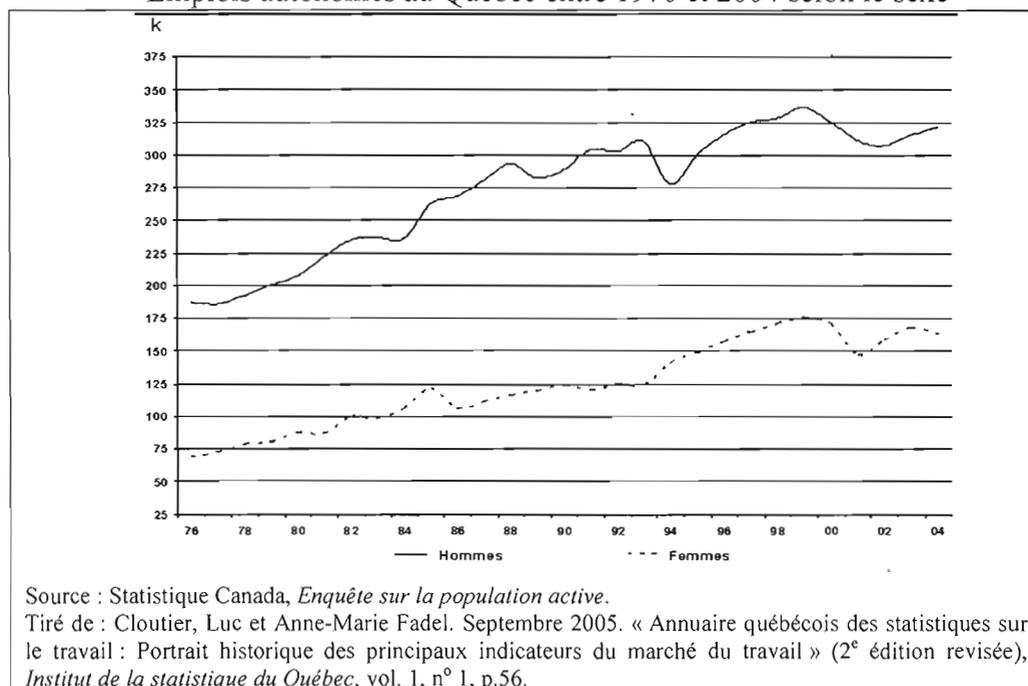


Le travail autonome

Comme l'illustre le tableau suivant, les hommes constituaient la majorité des travailleurs autonomes, et ce, pour l'ensemble de la période allant de 1976 à 2004.

Cela dit, l'on constate toutefois que, sur la même période, la croissance chez les femmes — en proportion de l'emploi autonome — est plus forte que chez les hommes. En 1976, le travail des femmes représentait 26,8 % du travail autonome. En 2004, cette proportion était passée à 33,7 % (AQST, 2005 : 55).

TABLEAU 3.16
Emplois autonomes au Québec entre 1976 et 2004 selon le sexe



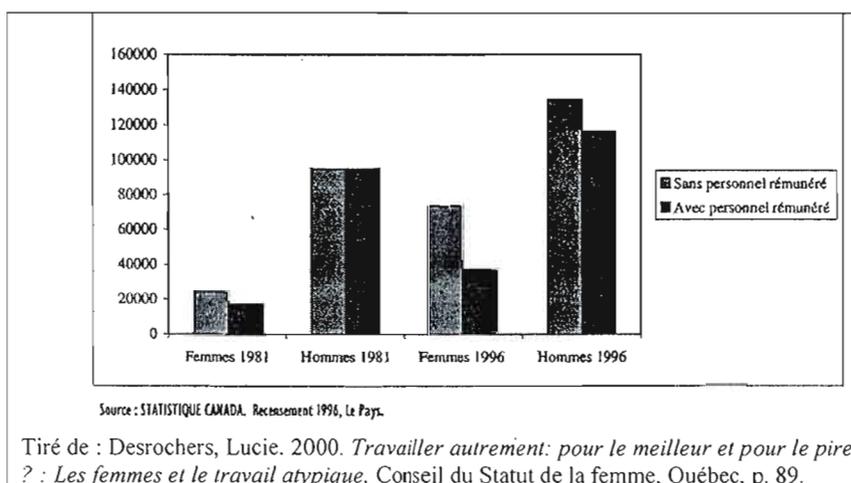
Plus encore, une telle représentation occulte le fait que les formes les plus précaires du travail autonome atteignent des taux de croissance plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Comme le souligne Desrochers :

En 1981, les travailleuses et les travailleurs autonomes se partageaient à peu près également entre ceux qui embauchaient du personnel rémunéré (51,5 %) et ceux qui n'en avaient pas (48,5 %) ; alors que les hommes se partageaient également entre les deux groupes, les femmes étaient toutefois majoritaires dans celui des autonomes qui travaillaient seuls. Entre 1981 et 1996, la proportion des autonomes sans aide a beaucoup augmenté, passant à 57,6 %. L'augmentation a été particulièrement importante dans le cas des femmes. Alors que 58,8 % n'avaient pas de personnel rémunéré en 1981, en 1996, elles sont 66,6 % dans cette situation. Quant aux hommes, la proportion des autonomes sans aide a

augmenté dans une proportion moins importante, passant de 50 % à 53,6 %. En 1981, les femmes représentaient 19,9 % des travailleuses autonomes sans personnel rémunéré et 14,8 % des autonomes avec personnel rémunéré; en 1996, ces proportions sont passées à 35,2 % et à 24 % (2000 : 88).

Le tableau suivant illustre bien ce phénomène.

TABLEAU 3.17
Travailleuses et travailleurs autonomes selon la présence de personnel rémunéré en 1981 et en 1996 au Québec.



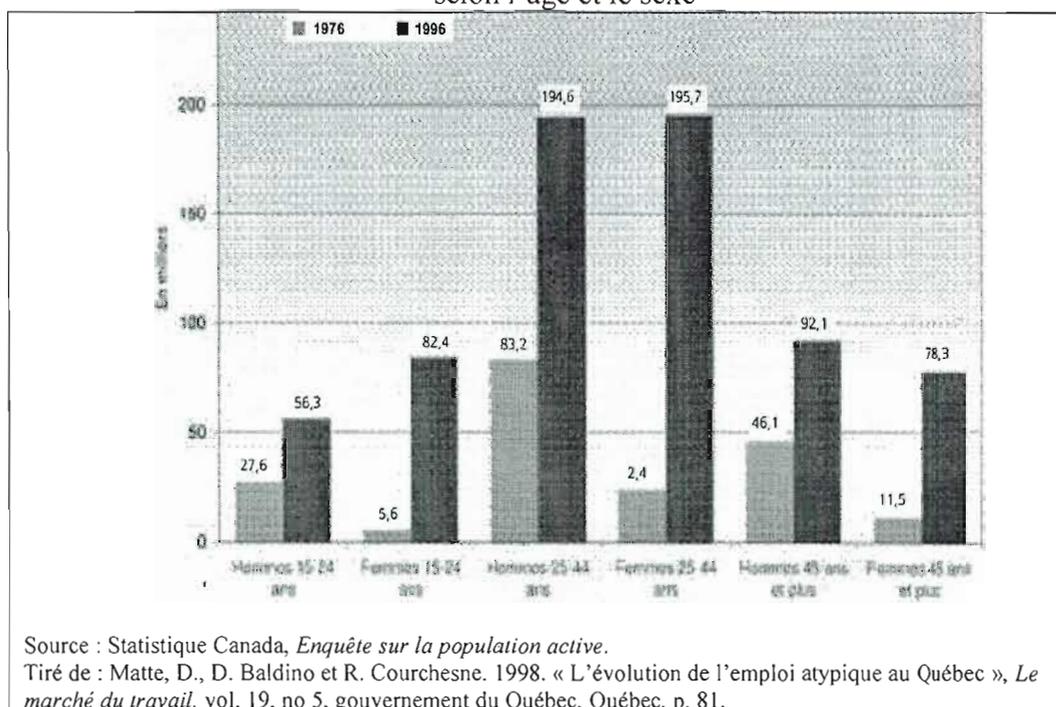
Cette tendance se maintient depuis. En 2003, alors que, chez les hommes, les 16,2 % de travailleurs autonomes se composaient des 6,8 % d'autonomes employeurs et de 9,3 % d'autonome à leur compte, chez les femmes on retrouvait 7,1 % d'autonomes à leur compte et 2,4 % d'autonome employeur (total de 9.5 %; DSQ, 2005 : 135).

Le cumul d'emplois

Pour conclure en ce qui a trait aux disparités hommes femmes dans la prévalence et l'évolution de l'emploi atypique depuis 1976, force est de constater qu'en ce qui a trait au cumul d'emplois, la progression enregistrée est également fortement corrélée au genre. Pour chacune des catégories du tableau suivant, on

observe que la hausse du cumul d'emplois est beaucoup plus forte chez les femmes, peu importe la catégorie d'âge, entre 1976 et 1996. Ce tableau permet également d'illustrer un autre phénomène, soit celui de la rehiérarchisation du marché du travail en fonction de l'âge tel que nous le décortiquerons dans la prochaine section.

TABLEAU 3.18
Évolution du cumul d'emplois au Canada entre 1976 et 1996
selon l'âge et le sexe



3.2.2 La surreprésentation des jeunes

Le document intitulé *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*⁷³ : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable, rédigé en 2001 par Blondin et Lemieux (ci-après le *Rapport Blondin*) permet de mettre en relief le fait que la tendance à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques observée

⁷³ Par jeune travailleur, le rapport entend les travailleurs âgés de 15 à 29 ans.

depuis trente ans conduit également à une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs sur la base de l'âge. De manière globale, le rapport illustre bien que l'emploi atypique est un phénomène qui touche particulièrement les jeunes travailleurs. En 1999, 46,5 % des jeunes occupaient un travail atypique alors que chez les plus de 30 ans cette proportion s'établissait à 33,1 %. Suivant la progression, depuis les années 80, du travail à temps partiel, temporaire et autonome (2001 : 12), les auteurs constatent la surreprésentation des jeunes dans chacune de ses catégories⁷⁴.

Le travail à temps partiel

Le *Rapport Blondin* observe que « de 1976 à 1999, la progression de l'emploi à temps partiel a été spectaculaire chez les jeunes » (2001 : 24). Chez les 20 à 24 ans, « la proportion de travailleurs à temps partiel (...) a pratiquement quadruplé au cours de cette période, passant de 7,6 % à 30,3 % » (2001 : 24).

TABLEAU 3.19
Progression de l'emploi à temps partiel selon le groupe d'âge au Québec en 1976, en 1987 et en 1999

	1976 %	1987 %	1999 %
15-29 ans	11,6	22,3	34,2
15-19	27,2	34,0	67,1
20-24	7,6	18,6	30,3
25-29	6,2	12,4	14,2
30 ans et plus	7,5	11,1	12,3

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.
Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.
Tiré de : Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec, p. 24.

⁷⁴ En fait, les jeunes ne sont pas surreprésentés dans la catégorie des travailleurs autonomes au sens large, ils le sont toutefois dans la portion la plus précaire de la catégorie travailleur autonome, soit les travailleurs autonomes qui ne sont pas aussi des employeurs. Ils sont également surreprésentés lorsqu'on s'intéresse au taux de croissance des travailleurs indépendants par rapport à tous les travailleurs d'une catégorie d'âge. Sur la question de l'iniquité des revenus en fonction de l'âge, voir aussi les travaux de Chauvel (1998, 2006) portant sur le cas français.

De manière globale, la part de l'ensemble des jeunes travaillant à temps partiel a triplé au cours de la période alors qu'elle doublait chez les travailleurs âgés de plus de trente ans. Alors que le nombre de jeunes travaillant à temps plein chutait de 334 800, le nombre de jeunes travaillant à temps partiel progressait de 135 900.

Contrairement à ce qui est généralement tenu pour acquis, l'emploi à temps partiel chez les jeunes n'est pas toujours un choix volontaire. Selon le rapport, dans l'ensemble, 65,4 % des jeunes travaillent à temps partiel de manière involontaire. 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 trente ans (2001 : 26-27).

TABLEAU 3.20
Emploi à temps partiel involontaire au Québec en 1998 en période scolaire

âge	Nombre d'emplois à temps partiel	Temps partiel involontaire, (définition large) *	Temps partiel involontaire %
15-29 ans	91 400	59 800	65,4
15-19	13 000	6 600	50,1
20-24	36 900	26 900	72,9
25-29	41 500	24 600	59,3
30 ans et plus	302 200	115 900	38,4

(Le total peut être différent de la somme des parties, en raison de la marge d'erreur de 1500.)

(*) La définition large inclut ceux qui n'ont pas trouvé de travail à temps plein ou qui travaillent à temps partiel à cause de la « conjoncture économique », qu'ils aient cherché un emploi à temps plein ou non, au cours des quatre dernières semaines.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

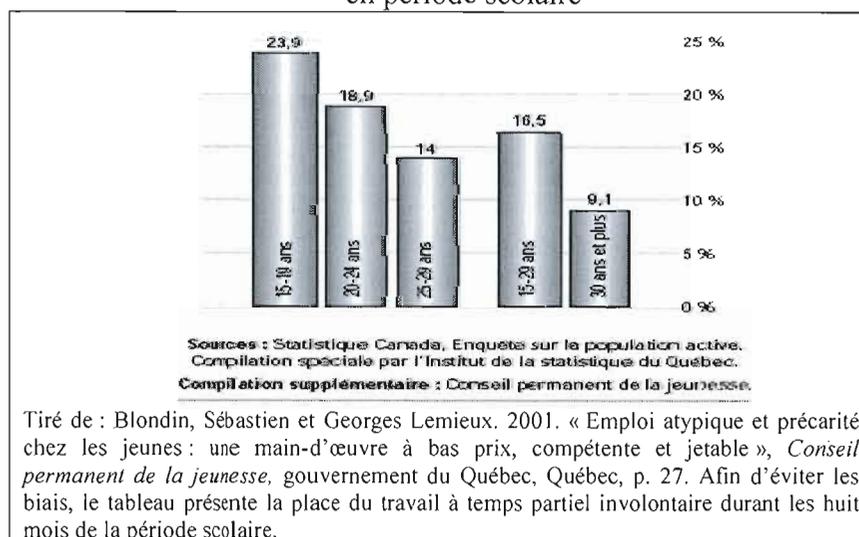
Tiré de : Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec, p. 26. Afin d'éviter les biais, le tableau présente la place du travail à temps partiel involontaire durant les huit mois de la période scolaire.

Chez les non-étudiants, la proportion de travail à temps partiel involontaire est aussi en forte hausse depuis le début des années 90, passant de 10,9 % à 15,9 % entre 1990 et 1998, soit une progression de 45,9 % (2001 : 26)⁷⁵.

Le travail temporaire

Bien qu'il ne présente pas de données historiques sur l'emploi temporaire chez les jeunes, le rapport constate « qu'il y a 1,8 fois plus de jeunes que de plus de 30 ans dans ce type d'emploi lorsque l'on ne tient pas compte de la période estivale » (2001 : 27). Alors que 9,1 % des plus de trente ans occupaient un emploi temporaire en 1999, cette proportion grimpait à 16,5 % chez les 15-29 ans⁷⁶.

TABLEAU 3.21
Proportion de l'emploi temporaire par groupe d'âge au Québec en 1999
en période scolaire



⁷⁵ Données de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale, citées dans le *Rapport Blondin*.

⁷⁶ Données compilées en période scolaire afin d'éviter les biais dus aux emplois temporaires d'été.

Le travail autonome

En ce qui a trait à l'emploi autonome, la proportion des jeunes dans cette situation est passée de 5,3 % en 1980 à 7,4 % en 1998 (2001 : 28). Cette croissance est légèrement plus importante que celle enregistrée chez les 30 ans et plus (39,6 % versus 33,3 %⁷⁷). Par ailleurs, on note que les jeunes sont confinés aux formes les plus précaires de l'emploi autonome, celles qui nous intéressent ici. En 1998, 75,7 % des jeunes travailleurs dits indépendants n'avaient pas d'aide salariée, comparativement à 58,8 % des 30 ans et plus (2001 : 28). Le nombre total de jeunes travailleurs autonomes sans aide salariée est toutefois demeuré, grosso modo, le même qu'en 1980. Cela dit, « bien que le travail autonome soit plus fréquent chez les travailleurs plus âgés, le taux de croissance de cette forme d'emploi chez les jeunes dans la vingtaine s'approche de celui observé chez les 30 ans et plus, depuis 1980 » (2001 : 29).

TABLEAU 3.22

Proportion et croissance des travailleurs autonomes (sans aide salariée) au Québec entre 1980 et 1998 selon le groupe d'âge

	1980 %	1998 %	Taux de croissance 1980-1998
15-29 ans	4,2	5,6	33,3 %
15-19	8,0	8,7	8,8 %
20-24	2,2	3,5	59,1 %
25-29	4,0	6,0	50,0 %
30 ans et plus	6,6	10,8	63,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Tiré de : Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec, p. 29. Afin d'éviter les biais, le tableau présente la place du travail à temps partiel involontaire durant les huit mois de la période scolaire.

⁷⁷ Il s'agit ici du taux de croissance des travailleurs indépendants par rapport à tous les travailleurs d'une catégorie d'âge. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale, calcul effectué par le Conseil permanent de la jeunesse.

Le cumul d'emplois

En ce qui a trait au cumul d'emplois, catégorie que le *Rapport Blondin* ne range pas directement dans les emplois atypiques, l'on constate que la progression de ce phénomène touche largement les jeunes travailleurs. Ce phénomène était aussi souligné dans les travaux de Matte et *al* (1998), évoqués à la section précédente, 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 » (1998 : 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 (Blondin et Lemieux, 2001 : 31 ; citant Matte et *al*, 1998 : 80)⁷⁸. 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 (Blondin et Lemieux, 2001 : 31 ; citant Saussman, 1998 : 27).

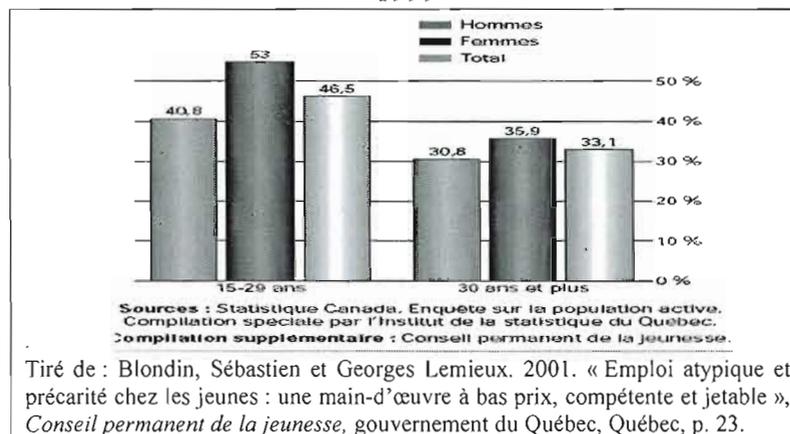
La double discrimination des jeunes femmes

Fait qui n'est pas étonnant à la suite de la présentation que nous venons de faire, les jeunes travailleuses sont doublement touchées par précarisation induite par la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail dans le capitalisme d'aujourd'hui. Alors que 40,8 % des jeunes hommes occupaient des emplois atypiques en 1999, cette proportion atteint 53 % chez les jeunes femmes (contre respectivement 30,8 % et 35,9 %) chez les plus de 30 ans. Au final, le tableau 3.23 illustre bien la rehiérarchisation des rapports entre les différentes catégories de travailleurs, sur la base du sexe et de l'âge, qu'implique la transformation actuelle des marchés du travail. Non seulement les femmes sont, dans les deux cas (jeunes et « vieilles »), plus sujettes que les hommes à se

⁷⁸ Statistiques pour l'ensemble canadien. Les données ventilées par province ne sont pas disponibles.

retrouver sur les marchés périphériques de l'emploi, mais le facteur âge vient accentuer cette ségrégation chez les plus jeunes d'entre elles.

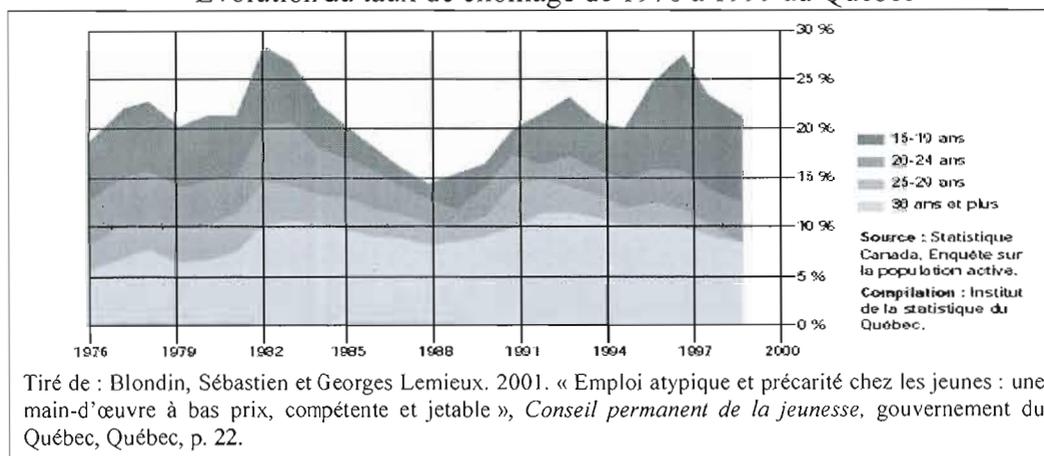
TABLEAU 3.23
Proportion de l'emploi atypique selon le groupe d'âge et le sexe au Québec en 1999



Jeunes et chômage

De manière complémentaire, il nous apparaît important de souligner que les jeunes travailleurs et travailleuses sont également plus durement touchés par le phénomène du chômage. En 1999, alors qu'ils représentaient 26,5 % de la population active, les jeunes travailleurs représentaient 36,3 % des chômeurs au Québec. Le taux de chômage chez les jeunes était plus de 50 % plus élevé que dans la population en général, s'établissant à 12,7 % comparativement à 8,1 % chez les trente ans et plus. De plus, bien que cette situation ne soit pas nouvelle, on constate que les jeunes sont plus vulnérables aux aléas de l'économie comme en fait foi le tableau suivant.

TABLEAU 3.24
Évolution du taux de chômage de 1976 à 1999 au Québec



3.3 Travail atypique et précarisation

Au Québec, la recherche de flexibilité s'est surtout faite à l'externe (Desrochers, 2000 : 19). La flexibilisation par les coûts de main-d'œuvre, la flexibilisation par le temps de travail et la flexibilisation par les statuts d'emploi ont eu tendance à prédominer, ce qui a eu pour conséquence l'essor de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail. L'importance du recours aux deux derniers types de flexibilité énumérés a été clairement mise en évidence à la section précédente. On constatera ici que la flexibilisation par les coûts de main-d'œuvre est étroitement liée aux deux autres. Plus largement, en nous attardant à trois phénomènes majeurs — la faible rémunération des travailleurs atypiques (3.3.1), leur accès restreint aux avantages sociaux (publics et privés) (3.3.2) et leur moindre accès à la représentation syndicale et à la négociation collective (3.3.3) —, qu'induit la mutation des marchés du travail observée au cours des trente dernières années, c'est ce lien entre précarisation et recherche de flexibilité que nous chercherons ici à étayer.

3.3.1 La moindre rémunération

En ce qui a trait aux différentiels des revenus entre travailleurs atypiques et travailleurs typiques, il s'avère très difficile d'obtenir des données globales permettant de faire des comparaisons d'ensemble. De plus, des données sur l'évolution historique de revenus associés à ses situations sont rarement disponibles. Ainsi, dans cette section, nous nous en remettons à la présentation de données, souvent établies sur la base d'une enquête ponctuelle, mais qui permettent néanmoins de faire des comparaisons.

Le travail à temps partiel

D'après les données compilées par Statistique Canada dans l'*Enquête sur la population active* et présentées par Akyeampong (1999), le salaire horaire des employés à temps partiel en 1998 était de 12,03 \$ comparativement à 16,25 \$ pour les employés à temps plein. Autrement dit, le taux horaire des travailleurs à temps partiel représente 74 % du salaire des travailleurs à temps plein. Chez les femmes, l'écart était plus faible, le salaire horaire moyen des employées à temps partiel s'établissant à 12,31 \$ comparativement à 14,62 \$ pour celles qui travaillaient à temps plein (82 %). Mesuré sur base annuelle, pour chacune des tranches d'âge, le salaire des employés à temps partiel est deux fois moindre que celui des employés à temps plein comme l'illustre le tableau suivant tiré des travaux de Blondin et Lemieux (2001) :

TABLEAU 3.25
Les revenus annuels moyens des employés à temps partiel et à temps plein en
1997 en période scolaire

	Temps plein	Temps partiel	Revenus temps partiel + revenus temps plein
15-29 ans	22 800 \$	11 600 \$	50,9 %
15-24	17 600 \$	9 600 \$	54,5 %
25-29	26 000 \$	14 200 \$	54,6 %
30 ans et plus	34 800 \$	16 000 \$	46,0 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Tiré de : Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec, p. 29.

Dans un contexte où, depuis 1976, l'essor du travail à temps partiel qui est induit par la recherche de flexibilité et qui résulte bien souvent en une situation d'emploi involontairement acceptée par les travailleurs est en très forte progression, le tableau illustre bien l'importance des effets délétères liés au processus de centrifugation de l'emploi sur les marchés périphériques, et ce, même si les différences entre les revenus annuels moyens s'expliquent — en partie seulement, à la lueur des statistiques tirées des travaux d'Akyeampong et citées ci-haut — par le nombre d'heures travaillées. Comme nous le verrons dans les sections qui suivent, la sous-rémunération est un phénomène qui traverse toutes les formes que prend l'emploi atypique (à l'exception du travail autonome avec aide salariée).

Le travail temporaire

L'écart entre les revenus annuels tirés d'un travail temporaire et d'un travail permanent est très important, soit près de 30 % (toutes catégories d'âge confondues). Le tableau suivant, datant de 1997 et tiré du *Rapport Blondin*, permet d'en prendre la mesure. Chez les 15-29 ans, alors que le revenu annuel moyen des employés permanents est de 20 942 \$, celui des employés temporaires n'est que de 15 440 \$, soit 73,7 %, du revenu des premiers. Chez les trente ans et

plus, le revenu annuel de ces deux catégories est respectivement de 34 257 \$ et de 23 340 \$, le revenu annuel moyen des salariés temporaires ne représentant que 68,1 % de celui gagné par les salariés permanents.

TABLEAU 3.26
Les revenus annuels moyens des employés permanents et temporaires
en 1997 en période scolaire

	Employés permanents	Employés temporaires	Revenus temporaires + revenus permanents
15-29 ans	20 942 \$	15 440 \$	73,7 %
15-19	10 303 \$	5 626 \$	54,6 %
20-24	17 167 \$	12 222 \$	71,2 %
25-29	24 538 \$	20 079 \$	81,8 %
30 ans et plus	34 257 \$	23 340 \$	68,1 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Tiré de : Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec, p. 30.

À cet égard, précisons que certes, encore, « le nombre d'heures travaillées joue un rôle important dans la disparité observée », mais « il y a plus, les employés temporaires ne font que passer dans les organisations et restent donc souvent au bas de l'échelle salariale (...) d'autres facteurs peuvent expliquer la disparité de revenus (...) 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 » (Blondin et Lemieux, 2000 : 29-30). C'est d'ailleurs ce que démontre le tableau suivant, tiré des travaux de Galarneau (2005), où l'on observe qu'en 1997 et 2003, le salaire horaire moyen des employés temporaires était, respectivement 17 et 16 % en deçà de celui des salariés permanents (données pour l'ensemble du Canada⁷⁹). L'on constate également que l'écart a tendance à être davantage important lorsqu'on

⁷⁹ Au Québec, le salaire horaire moyen des employés permanents et temporaires était respectivement de 15.33 et 13.02 \$ en 1995, soit un écart de 15 % (Pérusse, 1997, *Enquête sur les horaires et les conditions de travail*, novembre 1995).

s'attarde aux formes les plus précaires du travail temporaire ; l'écart grimpeant à 40 % dans le cas des agences de placement⁸⁰ et à 24 % pour les travailleurs et travailleuses occasionnels. Notons d'autre part que l'écart est légèrement plus faible lorsqu'on circonscrit à l'analyse au cas des femmes.

TABLEAU 3.27
Écart du salaire horaire selon le type d'emploi et le sexe
en 1997 et 2003

	1997		2003	
	Salaire horaire	Écart	Salaire horaire	Écart
	\$	%	\$	%
Les deux sexes				
Permanents	17,14	...	19,98	...
Temporaires	14,29	-17	16,69	-16
À contrat	15,82	-8	18,32	-8
Saisonniers	12,27	-25	14,41	-25
Occasionnels et autres	13,31	-22	15,24	-24
Agences	11,02	-36	12,06	-40
Hommes				
Permanents	18,88	...	21,87	...
Temporaires	15,09	-20	17,75	-19
À contrat	16,86	-11	19,83	-9
Saisonniers	13,49	-29	15,88	-27
Occasionnels et autres	13,81	-27	15,63	-29
Agences	11,82	-37	12,30	-44
Femmes				
Permanents	15,23	...	17,97	...
Temporaires	13,56	-11	15,75	-12
À contrat	15,00	-2	17,20	-4
Saisonniers	9,42	-39	11,14	-38
Occasionnels et autres	13,06	-14	15,06	-16
Agences	10,30	-32	11,79	-34

Source : Enquête sur la population active

Tiré de : Galarneau, Diane. Janvier 2005. « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, n° 1, p. 8.

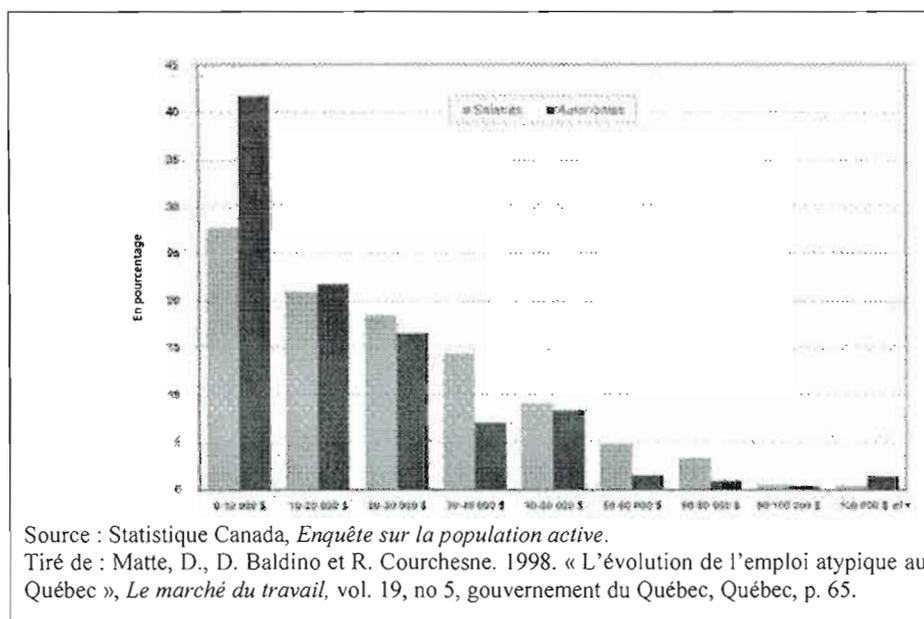
Le travail autonome

Pour ce qui est du travail autonome, le tableau suivant, datant de 1993, permet de constater que pour les tranches inférieures de revenus annuels (0 à 10 000 \$ et 10 000 à 20 000 \$), les travailleurs autonomes sont surreprésentés alors

⁸⁰ Ajoutons par ailleurs que les exemples de négligence que l'on observe dans ces agences sont légions, comme le souligne un article publié sur le site web Mon emploi.com : « à Montréal, une agence de placement du domaine de la santé ne paie pas les gants de travail que doivent cependant porter ses auxiliaires familiales qui visitent les patients à domicile. L'entreprise leur donne en effet comme tâche de laver les patients, des personnes âgées ou en perte d'autonomie, et d'administrer des médicaments qu'elles doivent manipuler, comme des pansements de nitroglycérine. De plus, elle ne donne à ses travailleurs, souvent des femmes inexpérimentées, que le salaire minimum, malgré les grandes responsabilités inhérentes à leur travail » (Mon Emploi.com, en ligne : [http://www.monemploi.com/mon_emploi/resources/Agence/default.htm], consulté le 24 mai 2006).

qu'ils sont sous-représentés pour toutes les autres tranches de revenus, à l'exception de la tranche 100 000, où ils sont surreprésentés⁸¹. Plus 63 % des travailleurs autonomes ont gagné moins de 20 000 \$ en 1993 comparativement à 48,8 % pour l'ensemble des salariés (*Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, 1997 : 14⁸²).

TABLEAU 3.28
Revenu annuel en 1993 des travailleurs autonomes et des salariés



Fait important à noter, le tableau précédent, tiré des travaux de Matte et *al.*(1998) occulte les disparités entre les travailleurs autonomes employeurs et ceux qui n'en ont pas. Le tableau suivant, datant de 2002, illustre bien que les travailleurs autonomes sans aide salariée (à leur compte) sont largement surreprésentés dans la catégorie inférieure (0-20 000 \$), où leur part est trois fois

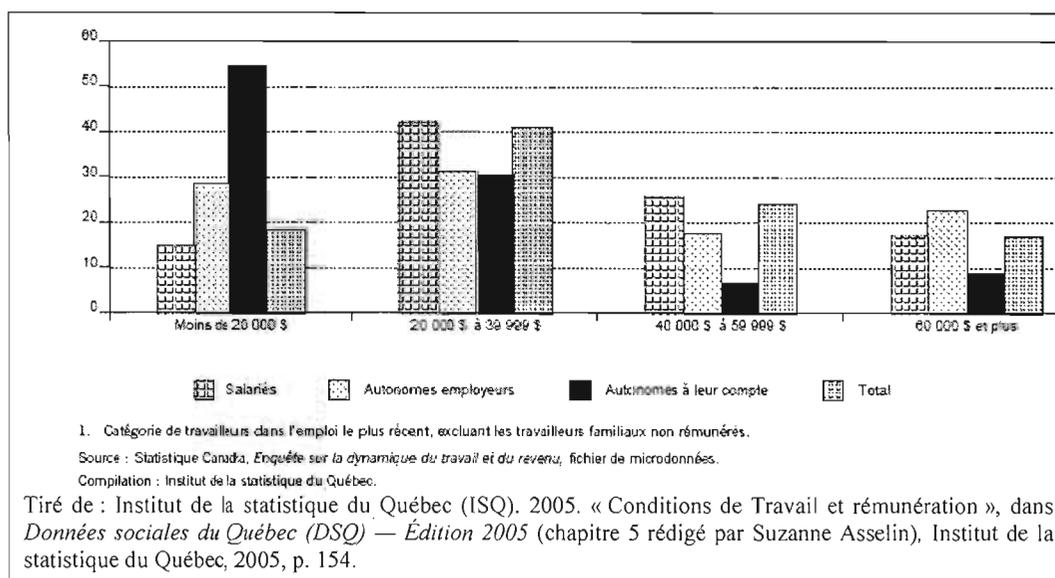
⁸¹ Cela dit, il faut signaler que le pourcentage de travailleurs autonomes dans cette situation est très faible (plus ou moins deux pour cent) et il apparaît plausible de croire qu'il s'agit là très majoritairement d'autonomes employeurs (voir tableau 3.29).

⁸² Ce rapport, comme le tableau tiré des travaux de Matte et *al.* (1998), s'appuie également sur les données de Statistique Canada de 1993 (*Enquête sur la population active*).

plus importante que celle des salariés. Pour chacune des autres catégories, ils sont sous-représentés (DSQ, 2005 : 154).

TABLEAU 3.29

Distribution du revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année selon la catégorie de travailleurs au Québec en 2002



Le cas des travailleurs autonomes employeurs est plus ambigu. Ils sont également, bien que dans une moindre mesure, surreprésentés dans la catégorie inférieure (0-20 000 \$), où leur part est deux fois plus importante que celle des salariés. Dans les niveaux de revenus intermédiaires (20 000-40 000 et 40 000-60 000 \$), ils sont légèrement sous-représentés lorsqu'on les compare à l'ensemble. Par contre, ils constituent la catégorie de travailleurs la plus importante dans la tranche supérieure. Comparés à l'ensemble des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, les autonomes employeurs constituent donc, du moins pour ce qui est de la rémunération⁸³, une exception. Cela dit, là aussi les

⁸³ On verra que plus loin que ces revenus plus élevés servent notamment à couvrir une partie des avantages sociaux auxquels ils n'ont pas accès.

gagnants sont moins nombreux que les perdants ; un plus grand nombre (près de 30 %) de travailleurs autonomes employeurs se retrouvant dans la tranche inférieure que dans la tranche supérieure (moins de 20 %).

Bref, ces données récentes vont dans le même sens de ce qu'avait constaté, en s'appuyant sur des données de 1993, le *Groupe de travail interministériel sur le travail autonome* mis en place par le gouvernement du Québec :

Le statut d'employeur joue un rôle important, car ceux qui ont des employés jouissent de revenus supérieurs : moins de la moitié gagnent moins de 20 000 \$ par année. Près des trois quarts de ceux qui ne sont pas employeurs sont largement concentrés dans les tranches de revenus inférieures à 20 000 \$ (1997 : 14).

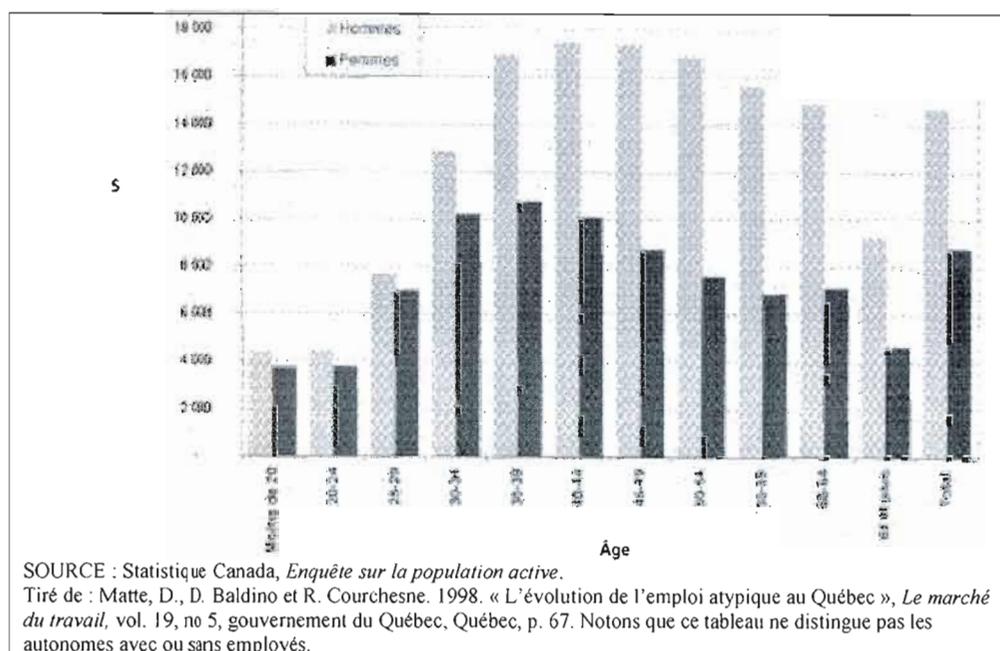
Lorsqu'on raffine l'analyse en fonction de l'âge et du sexe, l'on constate, d'une part, que les revenus des femmes sont invariablement inférieurs à celui des hommes (voir tableau 3.30). Selon les données de 1993⁸⁴, « la concentration des femmes dans la tranche de revenu de moins de 10 000 \$ par année s'élève à 70,3 % contre 28 % chez les hommes ». Chez les femmes qui n'ont pas d'employé, qu'elles soient constituées ou non en société, les revenus sont les plus faibles, 90 % sont sous la barre de 20 000 \$ (*Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, 1997 : 15). D'autre part, selon les données du ministère du Revenu du Québec pour l'année fiscale 1994, toutes catégories confondues⁸⁵, le revenu moyen des femmes exerçant un travail autonome, comme activité principale ou secondaire, est de 40 % inférieur à celui des hommes, soit 8 785 par rapport à 14 695, et cet écart s'accroît progressivement avec l'âge (*Rapport du groupe de travail interministériel sur le*

⁸⁴ Statistique Canada, données présentées dans le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, (1997 : 14).

⁸⁵ Les données du ministère du Revenu du Québec distinguent les « revenus d'affaires », des « revenus de professions », des « revenus de commissions » et des « revenus d'agriculture et de pêche ». Notons que les deux premières catégories regroupent plus de 80 % des travailleurs autonomes.

travail autonome, 1997 : 15)⁸⁶. Enfin, comme l'illustre le tableau suivant, les revenus des jeunes se situent à des niveaux inférieurs à celui des travailleurs plus âgés (moins de trente ans). L'écart entre les revenus des hommes et des femmes chez les jeunes tend toutefois à être plus ténue.

TABLEAU 3.30
Revenu moyen des travailleurs autonomes au Québec en 1994
selon l'âge et le sexe



On notera enfin que la précarité du travail autonome se constate aussi par l'instabilité de cette situation. Comme le souligne Beaucage et Najem : « entre 1993 et 1998, les données brutes sur les travailleurs autonomes nous indiquent qu'un peu plus de 30% de ces derniers abandonnent leur expérience chaque année » (2001 :18). Mesurée à l'aune de cet indice, la précarité touche encore une fois davantage les femmes : les entrées et sorties indiquant « un

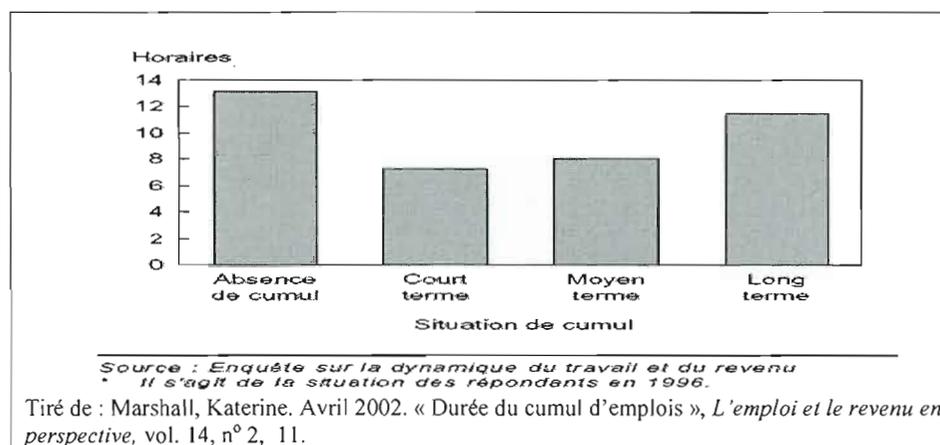
⁸⁶ Au-delà de l'importance de l'écart entre les hommes et les femmes, ces données mettent en évidence le faible niveau de la rémunération lié au travail autonome *en général*.

renouvellement annuel moyen des trois quarts du stock de travailleuses autonomes contre la moitié de celui des travailleurs autonomes » (2001 :2).

Le cumul d'emplois

Comme nous l'avons déjà évoqué, les travailleurs à bas salaire sont les plus susceptibles de cumuler plusieurs emplois⁸⁷. Le tableau suivant, tiré des travaux de Marshall (2002) montre bien que, même lorsque le cumul d'emplois se maintient durant une période prolongée, le salaire horaire moyen des personnes dans cette situation se trouve en deçà du salaire moyen des personnes ne cumulant pas d'emplois (données pour l'ensemble canadien).

TABLEAU 3.31
Salaire horaire selon la situation du cumul d'emplois



Le travail invisible

Il est, pour des raisons évidentes, relativement difficile d'estimer le niveau de la rémunération associé au travail invisible. Dans l'ensemble, et cela ne

⁸⁷ Voir Blondin et Lemieux (2001 :31), citant Sussman (1998 : 27) s'appuyant sur les données provenant de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada (1995, ensemble du Canada).

surprendra guère, ce type de travail est généralement très mal rémunéré et fort précaire, à l'exception peut-être du travail au noir ; pouvant autant inclure le riche producteur de marijuana que le prestataire de la sécurité d'emploi cueillant des pommes pour un salaire dérisoire. On notera toutefois qu'outre le secteur de la construction où l'on peut supposer que les salaires sont relativement décents (mais en deçà des standards fixés par décret), la majorité des secteurs — restauration, bar, services personnels — où Finance Québec constate des taux d'évasion importants (cf. tableau 3.11) ne sont pas réputés pour leurs hauts salaires.

Concernant les travailleurs clandestins, François Crépeau, titulaire de la Chaire de recherche en droit international des migrations de l'Université de Montréal, note que ceux-ci travaillent généralement 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 » (*Le Devoir*, 16 février 2005), ce qui laisse à croire qu'outre les cas d'exception ceux-ci sont généralement très mal rémunérés pour des travaux souvent très difficiles.

En ce qui a trait aux aides familiales, comme le souligne l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), bien que des changements importants ont été apportés à la *Loi sur les normes du travail* afin d'offrir les mêmes protections à toutes les aides familiales, « ces travailleuses doivent composer avec de longues et éreintantes journées de travail pour des salaires de misère » (AAFQ, 2005 : en ligne⁸⁸). Quant à elles, Langevin et Belleau (2000) ainsi que Osmani (non daté), n'hésitent pas à qualifier ce phénomène de trafic de femmes, d'esclavage, de travail forcé ou de servitude.

⁸⁸ [<http://www.aafq.ca/trafic.html>], consulté le 12 mars 2007. Il faut insister ici qu'une large portion des aides familiales travaillent « au noir » au ne sont donc pas assujetties aux nouvelles dispositions de la loi.

Contrairement aux travailleurs clandestins (et bon nombre d'aides familiales d'origine étrangère), les travailleurs migrants saisonniers dans le secteur de l'agriculture détiennent un permis de travail temporaire. Il n'en demeure pas moins que le salaire horaire moyen pour ces travailleurs était, en 2003, de 7.50 \$ (Veema, 2003). La durée de la semaine de travail est particulièrement longue pour ses travailleurs, atteignant souvent plus de 70 heures (16-18 heures par jour), parfois même plus de 90 (Cauchy, 2004). Les conditions dans lesquelles ils travaillent au Canada sont non conventionnelles et précaires⁸⁹ :

Au Canada, la situation juridique des ouvriers agricoles étrangers, qui arrivent ici avec des permis de travail temporaire, est loin d'être évidente. Le contrat de travail implique que l'employeur a de nombreuses obligations, qui dépassent de loin celle d'un employeur traditionnel. Ces derniers doivent, par exemple, loger les travailleurs, assurer leur accompagnement chez un médecin et le transport hebdomadaire pour effectuer des achats. Ce qui leur donne une certaine emprise sur tous les mouvements de leurs employés, dont quelques-uns peuvent être tentés d'abuser. Les migrants signent habituellement leur contrat juste avant d'embarquer dans l'avion. La plupart du temps, ils n'en connaissent pas le contenu. Souvent mal informés sur les conditions de travail prévalant dans les fermes canadiennes, de nombreux travailleurs retournent prématurément chez

⁸⁹ De nombreux articles parus récemment (été 2007) dans *La Presse*, confirment les affirmations de Nieto. « Au cours des dernières semaines, La Presse a recueilli plusieurs témoignages d'ouvriers agricoles (...) affirmant qu'ils sont régulièrement mis en contact avec des pesticides (...), et de façon dangereuse (...) Certains ouvriers étrangers nous ont dit que leurs patrons prenaient toutes les précautions nécessaires. Mais d'autres ont affirmé qu'il leur arrivait de travailler dans les champs ou dans les serres pendant l'épandage, ce qui va à l'encontre de toutes les normes. (...) La Commission de la santé et de la sécurité du travail a refusé d'indemniser M. Cortez. Il est retourné au Mexique. Le ministère des Ressources humaines l'a exclu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, l'empêchant de revenir travailler au Canada (*La Presse*, 9 juillet 2007) » ; « Des ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques affirment que des fermiers québécois se sont montrés violents l'été dernier, les abreuvant d'injures, frappant l'un avec un tuyau, menaçant un autre avec un couteau. Responsable du programme d'embauche, le gouvernement canadien a été mis au courant, mais n'a fait aucune enquête indépendante. Les allégations de ces travailleurs sont démenties par leurs patrons et en partie mises en doute par les consulats du Mexique et du Guatemala à Montréal. Une lettre d'un fonctionnaire fédéral, des déclarations signées et des entrevues réalisées par La Presse au Québec et au Guatemala laissent cependant penser qu'elles ne sont pas dénuées de tout fondement » (*La Presse*, 20 juin 2007). Les histoires de ce type sont légion. La revue *À bâbord*, rapportait il y a quelques années qu'un fermier de la Montérégie avait même séparé les installations sanitaires de sa ferme, une pour les Haïtiens embauchés dans le cadre du programme fédéral, une pour ses employés québécois...

eux. Épuisés, déprimés ou malades. Ils sont alors en situation de rupture de contrat et doivent par conséquent payer de 650 à 1200 dollars en frais supplémentaires. C'est toujours le patron qui congédie et force au rapatriement. Les motifs invoqués par ceux-ci peuvent aller de « abus d'alcool » à « leader », en passant par « trop lent ». Toutes les raisons sont bonnes... Et, à toute fin pratique, il n'existe à peu près aucun recours légal pour les employés en cas de départ forcé. 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).

Au sujet des étudiants-étrangers au Québec, rappelons que jusqu'à tout récemment, seuls ceux qui étudiaient en région disposaient d'un permis de travail leur permettant de travailler hors campus. Comme les travailleurs migrants saisonniers, leur mobilité d'emploi était donc fort restreinte. Lorsqu'ils travaillent à l'extérieur de l'université, ceux-ci occupent généralement des emplois à temps partiel, qui, comme on l'a vu, sont caractérisés par un niveau de rémunération moindre que dans le salariat classique. Cela dit, à l'intérieur de l'université, les conditions de rémunération sont les mêmes que pour les autres étudiants-employés et la syndicalisation récente de ce secteur, sur lequel nous reviendrons dans le cinquième chapitre, permet d'espérer un relèvement des conditions de travail dans ce secteur où la précarité demeure la règle.

3.3.2 L'accès restreint aux avantages sociaux et aux régimes de protection sociale

Comme le souligne le *Rapport Bernier*, cité plus haut, l'une des conséquences directes de la progression du travail atypique est la diminution de l'accès des travailleurs aux avantages sociaux, aux régimes de protection sociale et à la protection garantie en vertu du *Code du travail* :

Le recours croissant au travail atypique a notamment pour effet de placer en dehors du champ du droit du travail une quantité non négligeable de personnes qui, tout en étant actives sur le marché du travail, se trouvent exclues de nombreux avantages ou protection dont bénéficient les salariés traditionnels. Bien que les domaines d'exclusions puissent varier selon les catégories de travailleurs atypiques, il pourra s'agir parfois de l'accès à la représentation collective et du droit à la négociation collective des conditions de travail rendues difficiles sinon tout à fait impossibles. Pour d'autres, il s'agira de l'impossibilité de bénéficier des avantages sociaux publics (assurance-emploi) ou privés (régime complémentaire d'assurances-santé, régime complémentaire de retraites, régime collectif d'assurance-vie) accessibles à d'autres salariés, réguliers ou permanents, exerçant des fonctions similaires dans la même entreprise (2003 : 38).

L'inadaptation des régimes publics de protection sociale et du *Code du travail* aux besoins des travailleurs atypiques est un phénomène largement documenté (Beaudry, 1985, Tapin, 1993 ; Dagenais, 1995 ; Morin et Brière, 1998 ; Vallée, 1999 ; Desrochers, 2000 ; Verge, 2001 ; Bernier et *al*, 2003, Commission de l'ANACT, 2003, etc.). Nous avons d'ailleurs largement évoqué cette question dans le précédent chapitre. Ce que nous chercherons à faire ici, c'est de tracer un état des lieux en ce qui a trait à l'accès aux avantages sociaux (privés) et au régime public de protection sociale (en nous intéressant principalement au cas de l'assurance-emploi) des travailleurs projetés sur les marchés périphériques du travail, en comparant leur situation à celle des travailleurs typiques, c'est-à-dire les salariés permanents à temps plein. Les données disponibles à cet égard sont

plutôt rares. Nous devons donc, dans une large mesure, nous contenter d'aperçus ponctuels ne permettant pas d'observer l'évolution historique de la situation.

Le travail à temps partiel

L'accès des travailleurs à temps partiel aux avantages sociaux privés s'avère beaucoup plus faible que chez les travailleurs à temps plein. En 2000, les travailleurs à temps partiel étaient trois fois moins nombreux à bénéficier de régimes complémentaires de soins médicaux dentaires et d'assurance-vie. Seuls 22 % bénéficiaient d'un régime de retraite (comparativement à 52 % chez les travailleurs à temps plein), 3 % avait accès à des programmes d'achats d'actions (contre 11 % pour les travailleurs à temps plein). Ils étaient également trois fois moins susceptibles d'avoir accès à des programmes de participation aux bénéfices (données pour l'ensemble du Canada).

TABLEAU 3.32
Accès à des avantages sociaux des travailleurs à temps plein
et des travailleurs à temps partiel (Canada)

	Rémunération horaire Total	Rémunération horaire médiane	Emploi perma- nent	Avantages sociaux			
				Assu- rances*	Régi- me de retraite	Partici- pation aux bé- néfices	Partici- pation aux bé- néfices
	en milliers	\$			%		
Total	13 721	15,00	83	50	46	9	8
Régime de travail							
Temps plein	10 864	16,20	87	58	52	11	9
Temps partiel	2 318	9,00	66	17	22	3	3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000
* Régimes complémentaires de soins médicaux, dentaires et vie/invalidité.

Tiré de : Marshall, Katerine. Mai 2003. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3, p. 9.

Ces écarts sont très semblables à ceux enregistrés en 1995 par Desrochers :

Au Canada, alors que 59 % des travailleuses et travailleurs bénéficiaient d'un régime de retraite, seulement 19 % des travailleurs et travailleuses à temps partiel

en profitaient (...) l'écart entre les personnes à temps plein et à temps partiel est encore plus marqué lorsqu'il s'agit d'assurance-maladie et de congés de maladie payés ; en effet lorsque les travailleurs et travailleuses à temps plein bénéficiaient de ces avantages dans des proportions de 69 % et 66 %, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel n'en bénéficiaient que dans une proportion de 18 % (2000 : 66).

En ce qui a trait aux régimes publics d'assurance-emploi (incluant les prestations de congés 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. En ce qui a trait aux prestations régulières, cela est d'autant plus vrai depuis la réforme de l'assurance-emploi en 1997 :

(...) actuellement (en 1996), seules les personnes qui ont travaillé au moins 15 heures par semaine chez le même employeur sont éligibles à l'assurance-chômage. Désormais cette règle est abolie et les heures s'additionneront aussi pour les personnes qui détiennent deux emplois à temps partiel. Fort bien, mais plusieurs mesures viennent annuler les effets bénéfiques des nouvelles dispositions (...).

Selon le projet de loi [adopté depuis], il faudrait avoir travaillé de 420 à 700 heures dans l'année précédant la demande, soit de 12 à 20 semaines de 35 heures pour être éligible aux prestations. Pour les personnes, qui travaillent 15 heures par semaine, cela représente de 28 à 47 semaines, un accroissement énorme par rapport aux exigences actuelles. Dans le cas des personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail après une longue absence, très majoritairement des jeunes et des femmes avec enfants, l'exigence sera de 910 heures. Les personnes qui travaillent 15 heures par semaine seront admissibles aux prestations après deux années de travail, puisque 910 heures représentent plus de 60 semaines de travail. Celles qui travaillent à temps partiel dans un emploi précaire ou intermittent ne seront probablement jamais admissibles même si elles sont tenues de cotiser dès la première heure (FFQ, 1996)⁹⁰.

⁹⁰ Voir aussi, le « Guide de la détermination de l'admissibilité », RHDCC, en ligne : [http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passereille.asp?hr=/fr/ae/guide/1_2_0.shtml&hs=ada#1_2_1], consulté le 2 août 2007. Pour ce qui est des congés de maternité, le nombre d'heures travaillées pour y être admissibles a été réduit de 700 à 600 heures en 2001, ce qui a légèrement amélioré la situation pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses temporaires. Nous reviendrons sur les particularités du régime québécois d'assurance parentale mis en place en 2006.

Des données précises sur l'évolution de l'accès des travailleurs à temps partiel au régime d'assurance-emploi, prestation régulière ou de maternité/paternité, que ce soit avant ou après la réforme de 1996, ne sont toutefois pas disponibles, du moins à notre connaissance. Les craintes de la FFQ concernant l'impact de la réforme concernant la diminution de l'accès au régime pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs atypiques en général semblent toutefois confirmées par le fait que l'écart entre l'accès des hommes et des femmes ne cesse de croître depuis 1994⁹¹. Au Québec, 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 : 42).

TABLEAU 3.33
Écart de couverture/pourcentage des sans-emploi recevant des prestations
entre 1994 et 2001 (Canada)

	1994	1996	2001
Hommes	53 %	45 %	44 %
Femmes	49 %	39 %	33 %
Écart selon le sexe	4 %	6 %	11 %

Source : Compilation spéciale du CTC basé sur l'EPA et les données de l'assurance-emploi
Tiré de : CTC, Mars 2003. *La protection de l'assurance-chômage à la baisse pour les sans-emploi du Canada*, p.11.

En ce qui concerne le taux de participation au régime public d'épargne retraite (REER), bien que des statistiques liant le statut d'emploi à la propension à l'utiliser ne sont pas disponibles (sauf pour ce qui est des travailleurs autonomes), tout porte à croire que les faibles revenus des travailleurs à temps partiel font en sorte que l'utilisation de ce régime est plus faible chez ceux-ci. Comme le met en

⁹¹ Les conditions d'admissibilités au régime ne discriminant théoriquement pas entre les hommes et les femmes, le fait qu'un nombre plus important de femmes occupe un emploi atypique apparaît comme une explication plausible de l'écart enregistré et semble conforter l'argumentation de la FFQ avançant que les travailleurs à temps partiel sont dorénavant plus souvent non admissibles au régime.

évidence ce tableau, plus le niveau de revenus est élevé, plus la propension à cotiser au régime augmente.

TABLEAU 3.34
Utilisation du REER selon le revenu (Canada)

Revenu	Tous	
	Les deux sexes	
Tous les déclarants		
< 10 000 \$		4.7
10 000 \$ à 19 999 \$		20.6
20 000 \$ à 29 999 \$		37.9
30 000 \$ à 39 999 \$		53.3
40 000 \$ à 59 999 \$		64.5
60 000 \$ à 79 999 \$		75.6
80 000 \$ +		83.1

Palameta, Boris. Automne 2001. « Qui cotise à un REER ? Un nouvel examen », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 13, n° 3, p. 11.

Le travail temporaire

L'accès des travailleurs temporaires aux avantages sociaux privés s'avère également plus faible que chez les travailleurs à temps plein. En 1995, les travailleurs temporaires québécois étaient cinq fois plus susceptibles de ne bénéficier d'aucun avantage social (Pérusse, 1997)⁹². Seuls 23 % avaient accès à entre trois et cinq avantages sociaux alors que cette proportion était de 65 % chez les employés permanents. La proportion de ceux bénéficiant d'un ou de deux avantages sociaux était sensiblement la même pour les deux groupes.

Malheureusement, à cet égard, des données plus récentes permettant de faire des comparaisons diachroniques ne sont pas disponibles. En ce qui a trait à l'assurance-emploi (prestation régulière et congé de maternité/paternité), bien que

⁹² Les avantages sociaux pris en compte dans le cadre de cette étude sont : les régimes de pensions de l'employeur, l'assurance-santé, l'assurance dentaire, les congés de maladie payés et les vacances annuelles payées.

les travailleurs temporaires y aient théoriquement accès sans discrimination, le fait qu'ils travaillent souvent sur de courtes périodes et pour un nombre d'heures plus limité rend l'argumentation concernant la discrimination subie par les travailleurs à temps partiel dans la section précédente également valable pour les travailleurs temporaires. De la même façon, les revenus plus faibles des travailleurs temporaires permettent de croire qu'ils sont également moins nombreux à cotiser à un REER. Ajoutons aussi que le statut de travailleur temporaire a aussi un effet direct sur l'accès à des congés payés et à des vacances payées.

TABLEAU 3.35
Nombre d'avantages sociaux selon la situation face à la permanence
de l'emploi au Québec en 1995 (%)

	Emplois permanents			Emplois non permanents		
	Aucun avantages	1 ou 2 avantages	Entre 3 et 5 avantages	Aucun avantages	1 ou 2 avantages	Entre 3 et 5 avantages
Québec	10	25	65	51	27	

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995.
Nota : Les avantages sont : régime de pension de l'employeur, assurance santé, assurance dentaire, congés de maladie payés, et vacances annuelles payées.

Tiré de : Pérusse, Dominique. Hiver 1997. « Disparité régionale et emploi non permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 4, p. 49.

Le travail autonome

La faiblesse du filet de sécurité sociale est l'une des caractéristiques du travail autonome. Comme le souligne Desrochers :

Le seul fait d'occuper un emploi salarié assure un minimum de protection, que ce soit sur la stabilité du revenu en cas de chômage, de maladie ou de congé de maternité ou parental, de participation conjointe au Régime des rentes du Québec ou de protection en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles⁹³.

⁹³ Comme le soulignent Akyeampong et Susmman « alors qu'un salarié malade ou handicapé peut perdre une partie ou la totalité de son revenu d'emploi, son homologue travaillant de façon indépendante risque non seulement de perdre son revenu, mais aussi son entreprise » (2003 : 16).

En outre, une partie de la main-d'œuvre salariée bénéficie d'avantages sociaux supplémentaires dont les coûts sont partagés avec l'employeur.

La travailleuse ou le travailleur autonome doit prévoir lui-même les coûts de cette protection et assumer seul les coûts. Les conditions de travail des « précaires » font souvent en sorte qu'ils doivent renoncer à une bonne partie de cette protection, faute de moyen. Par exemple, la difficulté de se constituer, au cours de la vie active, un fonds de retraite suffisamment bien garni peut expliquer en partie le fait que les travailleuses et les travailleurs autonomes demeurent dans la population active à un âge plus avancé que les salariées et les salariés (2000 : 114).

En ce qui a trait aux régimes complémentaires privés d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires ou invalidité, l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (Statistique Canada) montre qu'en 2000, « environ 50 % des salariés étaient couverts pour les trois aspects des régimes grâce à des régimes parrainés par l'employeur seulement (Marshall, 2003) — soit près de trois fois la proportion (17 %) de travailleurs indépendants [autonomes] disposant d'une protection similaire » (Akyeampong et Sussman, 2003 : 16)⁹⁴. La même enquête permettait de constater que plus de 41 % des travailleurs indépendants canadiens n'avaient acheté aucune couverture pour ces trois régimes d'assurance en matière de santé (42 % étaient couverts par un régime complémentaire d'assurance de soins médicaux ; 38 % pour l'assurance invalidité ; 35 % pour l'assurance de soins dentaires). Vingt-deux pour cent étaient couverts par deux régimes, et les 21 % par un seul régime. Fait à noter, parmi les ceux bénéficiant d'une assurance de soins médicaux et de soins dentaires, respectivement 44 % et 53 % d'entre eux étaient couverts par un régime du conjoint ou d'un parent proche. Seul le « quart des travailleurs indépendants assurés (27 %) ont acheté directement une

⁹⁴ Plus encore, « dans les faits, le taux de couverture complète de 17 % représente le maximum possible pour les travailleurs indépendants, et le taux de 50 % sous-estime le maximum possible pour les salariés, étant donné que les trois principales possibilités en matière de protection qui s'offrent aux travailleurs indépendants sont aussi disponibles pour les salariés » (Akyeampong et Sussman, 2003 : 16). Ajoutons que la comparaison se fait ici avec des salariés au sens large, ce qui inclut un certain nombre de travailleurs atypiques (les temps partiels et les temporaires). Ainsi, la comparaison avec les travailleurs typiques, serait encore plus désavantageuse pour les autonomes.

protection aux fins de l'assurance-maladie, et le cinquième (21 %), aux fins de soins dentaires⁹⁵ » (Akyeampong et Sussman, 2003 : 16). Plus de 40 % des travailleurs non assurés citaient le manque de capacité de payer comme raison expliquant leur situation (2003 : 17). Notons par ailleurs que la notion de congés payés et de vacances annuelles payées ne s'applique pas aux travailleurs autonomes et que concernant les régimes de retraite, il ne peuvent bénéficier de la contribution d'un employeur comme c'est le cas des salariés.

Pour ce qui est de l'admissibilité aux régimes de protection sociale publics, l'accès des travailleurs autonomes est également restreint. Notons d'abord que bien les programmes de soutien au travail autonome sont nombreux⁹⁶ lorsque le travailleur autonome est prestataire de l'assurance-emploi. Par contre, les travailleurs, déjà autonomes, ne peuvent recourir à l'assurance-emploi :

En vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, la protection était presque universelle. Les seules personnes exclues étaient les travailleurs indépendants (...), les personnes âgées de 70 ans et plus (à compter du 1er janvier 1976, celles de 65 ans et plus; puis, la limite a été abolie le 18 novembre 1990), et les personnes qui ne répondaient pas à l'exigence concernant la rémunération hebdomadaire minimale (20 % du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable) (Lin, 1998 : 46).

Bref, pour ce qui est des travailleurs autonomes, « la règle générale veut que les travailleurs autonomes ou les dirigeants de petites entreprises n'aient pas accès

⁹⁵ Les autres ont obtenu cette protection par le biais d'une inscription à une association professionnelle. Toutes ces données portent sur l'ensemble canadien. Les travaux permettent tout de même de constater que les travailleurs québécois bénéficiant d'une couverture nulle étaient plus ou moins équivalents à la moyenne canadienne. Par contre, ceux bénéficiant d'une couverture complète étaient environ 25 % moins nombreux que la moyenne canadienne (2003 : 19.).

⁹⁶ Fait à noter, les travailleurs qui participent dans le cadre de ces programmes ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi non plus. L'Article 7 du *Règlement sur l'assurance-emploi* stipule que « l'emploi exercé dans le cadre des prestations d'emploi intitulées Travail indépendant ou Partenariats pour la création d'emplois, mise sur pied par la Commission en vertu de l'article 59 de la Loi, ou dans le cadre d'une prestation similaire offerte par un gouvernement provincial ou un autre organisme et faisant l'objet d'un accord conclu aux termes de l'article 63 de la Loi ». En ligne : <http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.6/DORS-96-332/232119.html#rid-232123>.

au régime » (Bernier et al, 2003 : 62)⁹⁷. Ainsi, en ce qui a trait à la protection de la rémunération, la sécurité du revenu constitue bien souvent le seul filet de sécurité dont puissent bénéficier les travailleurs autonomes. À titre d'illustration, le tableau suivant permet de constater qu'en 1993, alors que 26,3 % des salariées avait touché des prestations d'assurance-emploi au cours de l'année, seuls 8,2 % des travailleurs autonomes y avaient eu accès⁹⁸. Par contre, ces derniers étaient deux fois plus susceptibles que les salariées à recourir aux prestations de la sécurité du revenu.

TABLEAU 3.36
Les prestations sociales en 1993 selon le statut (salarié/autonome)
du travailleur au Québec

	Sécurité du revenu	Assurance emploi
Salariés	2,8 %	26,2 %
Autonomes	4,5 %	8,2 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Tiré de : Matte, D., D. Baldino et R. Courchesne. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, no 5, gouvernement du Québec, Québec, p. 68.

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 : 16)⁹⁹. Cette situation a toutefois changé au Québec. Depuis le 1er janvier 2006, les travailleuses autonomes, dont le revenu

⁹⁷ Quelques rares exceptions sont néanmoins prévues « le paragraphe d) de l'article 6 du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit que l'emploi exercé par une personne auprès d'un salon de coiffure est un emploi assurable si la personne n'est pas le propriétaire ou l'exploitant de cet établissement. Il en est de même, au paragraphe e) du même article, en ce qui concerne les chauffeurs de taxi ou d'autobus, s'ils ne sont pas le propriétaire de plus de 50 % du véhicule, ni le propriétaire ou l'exploitant de l'entreprise » (Bernier et al, 2003 : 62).

⁹⁸ Pour cela, ils avaient donc dû occuper un emploi non autonome au cours de la période de référence.

⁹⁹ À cet égard, les auteurs remarquent « qu'en 2000, les salariés admissibles aux prestations de maternité de l'a.-e. ont pris plus de temps à revenir au travail après la naissance de leur enfant (six mois en moyenne) que leurs homologues travaillant de façon indépendante (un mois en moyenne) (Marshall, 2003, cité par Akyeampong et Susmman, 2003 : 16).

assurable est d'au moins 2000 \$ lors de la période de référence, qui a réduit d'au moins 40 % ses activités, et dont l'enfant est né après cette date, ont désormais accès au *Régime québécois d'assurance parentale*¹⁰⁰. Il est toutefois trop tôt pour mesurer les conséquences de ces modifications, mais les projections faites à cet égard sont encourageantes (Phipps, 2006).

Enfin, notons que la même étude souligne, comme le faisait remarquer Desrochers, que « les travailleurs indépendants ont aussi tendance à moins contribuer à des REER. (...) en 1996, 35 % des travailleurs indépendants ont acheté un REER, comparativement à 43 % des salariés » (Akyeampong et Sussman, 2003 : 20 ; citant Akyeampong, 1999). Les statistiques présentées dans ce document ne font toutefois pas mention du niveau des cotisations. En terminant, notons que les travailleurs ont accès à la sécurité de vieillesse (fédérale). D'autre part, ils doivent payer une double cotisation au Régime des rentes du Québec s'ils veulent pouvoir en bénéficier. Notons enfin que nous n'avais pas été en mesure de trouver des données permettant les autonomes sans aide salariée et les autonomes employeurs^{101, 102}.

Le travail invisible

L'accès aux avantages sociaux et aux régimes de protections sociales étant lié à l'exercice d'un emploi déclaré, il n'est pas nécessaire de s'attarder sur les

¹⁰⁰ Les détails du régime sont disponibles en ligne : [<http://www.rqap.gouv.qc.ca/conditions-admissibilite/travailleurs-autonomes.asp>], consulté le 4 août 2007.

¹⁰¹ À cet égard, notons que les régimes de protections sociales ne font pas de distinction entre les deux catégories, mais on peut certainement supposer que les seconds, parce qu'ils ont *en moyenne* des revenus plus élevés sont plus susceptibles de se payer eux-mêmes certains avantages sociaux.

¹⁰² Il est à noter que nous n'avons pas jugé bon traiter distinctement le cas du cumul d'emplois puisque l'accès ou non aux avantages sociaux et aux régimes de protection sociale dépend du type des emplois cumulés (travail à temps partiel, travail temporaire, travail autonome, voire travail à temps plein régulier). Bien évidemment, parce qu'ils occupent souvent des emplois à temps partiel, temporaires ou autonomes, l'accès aux avantages sociaux et aux régimes de protections sociales de ces travailleurs est également limité.

différentes formes de travail invisible — travail au noir, travail des clandestins (dont certaines aides familiales) — qui ne le sont pas.

Pour ce qui est des travailleurs migrants agricoles, embauchés dans le cadre du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique* force est de constater que leur situation n'est guère mieux. À cet égard, les cas de José Olbera et d'Andres Rojas, relevés par le journaliste André Noël sont très éloquents :

Jose Olbera, 57 ans, a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Québec, hier. Il a payé des impôts pendant les 15 années où il a travaillé dans des fermes canadiennes, mais n'a pas le droit à l'aide sociale. Il a cotisé à la Régie de l'assurance-maladie du Québec, mais il n'est plus couvert (...) Le tribunal d'appel de la CSST, la Commission des lésions professionnelles, a estimé qu'il avait droit à des indemnités importantes, d'un montant qui reste à déterminer. La CSST lui a alors envoyé [une] lettre [l'informant] que malgré la décision de la Commission des lésions professionnelles [lui] donnant droit à des indemnités de remplacement de revenu, la CSST ne peut procéder au versement des indemnités, compte tenu de [son] statut de visiteur (...) Depuis 1989, M. Olbera a passé plus de temps au Canada qu'au Mexique. (...) Le 20 juin 2003, un contremaître pressé "lui a demandé de s'accrocher au tracteur (en mouvement) afin d'aller plus rapidement", relate un document de la Commission des lésions professionnelles. (...) M. Olbera s'est trouvé "coincé entre le pneu et le garde-boue". (...) Un camarade de travail a sauté dans le tracteur et a coupé le contact. Il l'a amené à la maison du fermier, qui n'y était pas. Des voisins ont voulu l'amener à l'hôpital, mais ils ne trouvaient pas sa carte d'assurance maladie, que le patron avait rangée. La CSST a versé des prestations, mais elle a nié la gravité de l'invalidité, et a refusé de lui remettre une indemnité en conséquence, malgré la décision de la Commission des lésions professionnelles. Elle a fini par nuancer sa position, mais n'a envoyé qu'une indemnité très partielle de 1786\$. (...) Depuis décembre 2005, il n'a plus aucun soutien public, médical ou financier. Il doit continuer à consulter des médecins et prendre des médicaments pour calmer sa douleur, sans être couvert par l'assurance-maladie. Il n'a pas droit à l'aide juridique (*La Presse*, 19 juin 2007).

Andrés Rosas, qui a fait appel à la police pour récupérer sa carte d'assurance maladie auprès de son employeur, un producteur agricole de la Montérégie. (...) M. Rosas, 29 ans, affirme qu'il a subi un accident de travail le 6 mai, quand son patron (...) lui aurait demandé de soulever une charge beaucoup trop lourde. Une hernie très douloureuse s'est développée sur son nombril. (...) Son

employeur l'a emmené à l'hôpital de Châteauguay, mais, pour une raison inconnue, sa blessure n'a pas été traitée. On lui a prescrit un laxatif comme s'il avait un simple mal de ventre. (...) Souffrant toujours au bout d'un mois, il a requis l'aide du Centre d'appui aux travailleurs agricoles (CATA) pour l'amener voir un médecin avec un interprète en qui il aurait confiance. Mais il lui fallait sa carte d'assurance-maladie. Il soutient l'avoir demandée à plusieurs reprises à la secrétaire de la ferme, toujours en vain. C'est un policier qui l'a récupérée. (...) Patricia Perez, fondatrice du CATA, affirme que, malgré ces mises en garde, plusieurs employeurs continuent de garder les documents, de façon à contrôler les allées et venues des travailleurs. Des journalistes ont pu vérifier cette information de façon indépendante. Mercredi dernier, ce n'était pas la première fois que la police intervenait sur une ferme employant des ouvriers migrants. Mme Perez a aussi documenté plusieurs cas d'ouvriers blessés ou malades qui n'ont pas été soignés. Certains d'entre eux ont été rapatriés dans leur pays d'origine très rapidement (*La Presse*, 15 juin).

Notons par ailleurs que le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi sur les travailleurs migrants à qui on ne permet pas de toucher des prestations d'assurance-emploi quand ils sont sans emploi fait présentement l'objet d'une contestation judiciaire (TUAC, 2005 : 3)¹⁰³.

Les aides familiales vivent une situation semblable. Comme le souligne l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) :

Bien que des changements importants ont été apportés à la Loi sur les normes du travail afin d'offrir les mêmes protections à toutes les aides familiales, des distinctions demeurent. (...) Toutes les aides familiales sont exclues dans les faits de la protection de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les employeurs n'étant pas considérés comme tels, c'est à l'aide familiale que revient la responsabilité de s'inscrire auprès de la CSST et d'en assumer les frais. Cette situation ne touche pas les autres travailleurs et travailleuses (site web de l'AAFQ, en ligne¹⁰⁴).

La situation est encore pire pour celles qui sont engagées dans le cadre du Programme fédéral des aides familiaux-résidents (PAFR) :

¹⁰³ Nous reviendrons sur les initiatives menées conjointement par les TUAC et le Centre d'appui aux travailleurs agricoles (CATA) dans le cinquième chapitre.

¹⁰⁴ [<http://www.aafq.ca/trafic.html>], consulté le 15 juin 2007.

D'autres exclusions demeurent pour les aides familiales inscrites au PAFR, elles n'ont pas droit à la sécurité du revenu. L'assurance-emploi (chômage) leur est refusée si elles ne possèdent pas d'autorisation de travail valide. L'accès à l'éducation leur est difficile ainsi qu'à plusieurs programmes d'intégration des nouveaux arrivants. En ce qui concerne les enfants des aides familiales, les restrictions sont les mêmes à l'exception des aides familiales inscrites au PAFR qui peuvent inscrire leurs enfants au système scolaire. Toutefois, leur statut particulier rend souvent les démarches compliquées puisqu'elles ne possèdent pas les mêmes documents que les autres catégories de travailleurs immigrants. Pour celles inscrites au PAFR, elles ont un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) plutôt qu'un Certificat de sélection du Québec (CSQ), elles n'ont pas le document " IMM " exigé par la plupart des institutions publiques et organismes mais seulement un permis de travail nominatif (employeur). Dans bien des cas, une intervention de la part de Citoyenneté et Immigration Canada est nécessaire afin de leur permettre l'accès à des services publics. Les aides familiales sans autorisation de travail sont exclues de toutes les protections sociales y compris les recours à la Loi sur les normes du travail. Il en va de même pour celle sans autorisation de séjour (site web de l'AAFQ, en ligne).

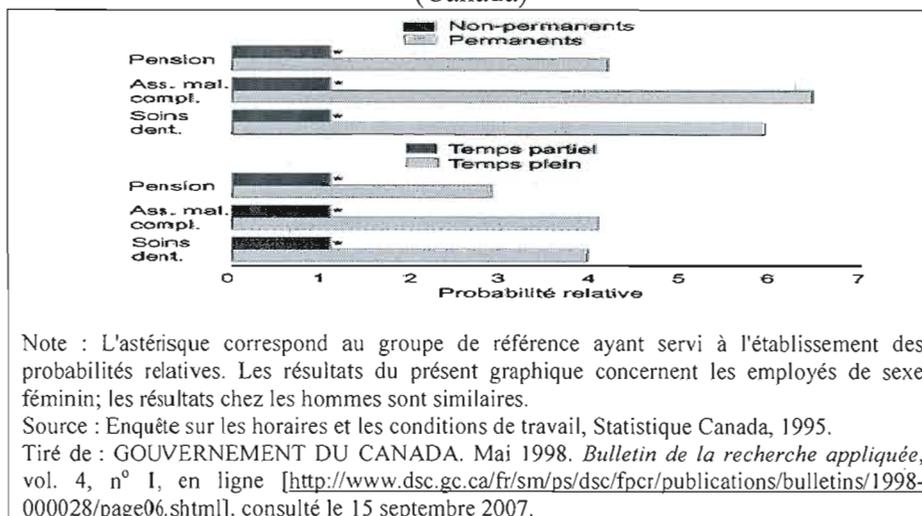
Enfin, même si les informations disponibles à cet égard ne sont pas claires, ajoutons que les étudiants-étrangers munis de permis de travail hors campus, comme les travailleurs migrants agricoles, ne peuvent bénéficier de l'assurance-emploi même s'ils payent la cotisation.

Bilan d'ensemble

De manière générale, les quelques données présentées dans cette section permettent d'illustrer que non seulement les situations de travail atypique sont synonymes de sous-rémunération, mais que, plus encore, elles sont étroitement liées à un accès restreint aux différents régimes d'avantages sociaux privés dont les coûts sont partagés avec les employeurs. Le tableau suivant, bien que datant de 1995, résume bien cet état de fait :

TABLEAU 3.37

Probabilités relatives que les employés aient droit à un régime supplémentaire d'avantages sociaux de leur employeur selon la permanence de leur emploi (Canada)



Pour ce qui est des travailleurs autonomes qui ne sont pas pris en considération dans ce tableau, comme nous l'avons vu un peu plus haut, l'accès à des régimes privés de protection sociale est encore plus limité. Plus encore, même lorsque cela est possible, le travailleur autonome est seul à en assumer les frais, sauf dans les cas où il peut bénéficier d'une protection par l'intermédiaire d'un conjoint qui est salarié.

En ce qui concerne l'accès aux régimes publics d'avantages sociaux, bien que des données d'ensemble concernant l'accès de l'ensemble des travailleurs atypiques au régime public d'assurance-emploi ne soient pas disponibles, on rappellera que seuls les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires peuvent en bénéficier, et ce, seulement s'ils réussissent à cumuler le nombre minimal d'heures requises pour être admissibles. À cet égard, il apparaît tout à fait plausible que la progression constante de l'emploi atypique au cours des trente dernières années est un facteur important expliquant la forte diminution, au

cours de la même période, du nombre de chômeurs admissibles à des prestations d'assurance-emploi. Alors qu'en 1976, huit chômeurs sur 10 (Lin, 1998 : 45, tableau 3.38) étaient admissibles au régime d'assurance-emploi, en 2001, cette proportion avait glissé à 39 % (CTC, 2003 : 10, tableau 3.39).

TABLEAUX 3.38

Accès des chômeurs aux prestations d'assurance-chômage entre 1976 et 1996
(Canada)

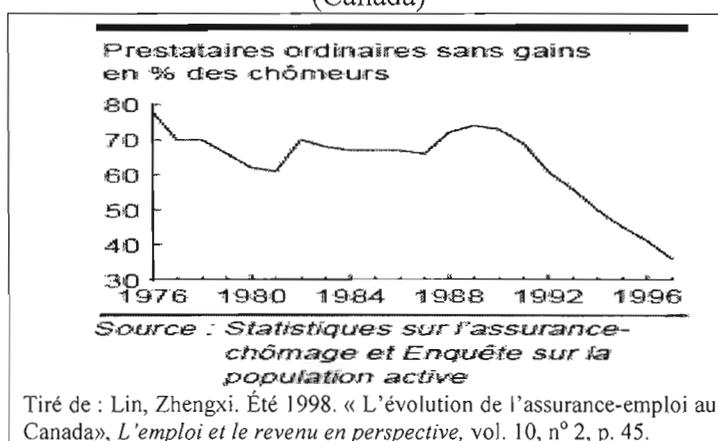
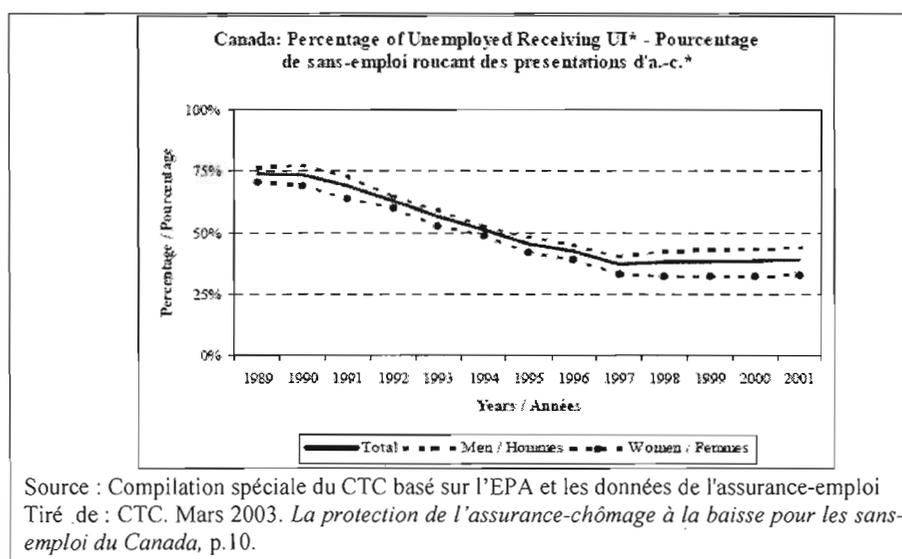


TABLEAU 3.39

Accès des chômeurs aux prestations d'assurance-chômage entre 1989 et 2001
(Canada)



Certes, cette chute est également due à d'autres facteurs, notamment à la modification des critères d'admissibilités — par exemple en ce qui concerne le nombre d'heures exigées pour être admissibles — qui ont été révisés plusieurs fois depuis 1990¹⁰⁵ (notamment par les projet de loi C-21 en 1990, C-113 en 1993, C-17 en 1994 et C-12 en 1996), mais comme nous l'avons mis en évidence, ces modifications ont touché plus fortement les travailleurs ayant un ou des emplois atypiques. Ainsi, l'impact de la progression de l'emploi atypique sur le ratio prestataire/chômeurs est double.

D'une part, cette progression accroît *mutatis mutandis* le nombre de travailleurs non admissibles. D'autre part, étant donné le resserrement des critères d'admissibilité, l'exclusion des travailleurs atypiques du régime est encore plus fréquente, ce qui fait chuter encore davantage le ratio prestataires/chômeurs. La relative stabilité du ratio entre 1996 et 2001 s'explique donc à la fois par l'absence de modifications aux critères d'admissibilité du régime, mais aussi, comme nous l'avons souligné dans la section 3.1, par la plus faible progression de l'emploi atypique durant cette période de reprise économique.

Notons en terminant, que, bien que le ratio prestataires/chômeurs au Québec était légèrement supérieur à la moyenne canadienne en 2001 (47 % vs 38 %), la tendance est toutefois la même que dans le reste du Canada (81 % en 1990; 65 % en 1993, 50 % en 1996; 43 % en 1998, 46 % en 2000 ; CTC, 2003 : 8).

¹⁰⁵ Pour une chronologie complète des modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage* devenue *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c.23) et les points saillants de chacune des réformes, voir : *Historique législatif de l'assurance-chômage et de l'assurance-emploi*, Service Canada, en ligne [http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/rapports/annexe6_aerce_2003.pdf], consulté le 8 mai 2008.

3.3.3 Accès restreint à la représentation syndicale et à la négociation collective

Puisque l'ensemble du quatrième et cinquième chapitre traitera de la question de l'impact des transformations des marchés du travail sur l'organisation collective des travailleurs et sur les organisations syndicales en particulier, nous nous contenterons ici de mettre rapidement en relief quelques données à propos de l'accès à la syndicalisation des travailleurs atypiques.

Le travail à temps partiel

En 1998 et en 2005, le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel au Québec est largement inférieur à celui des travailleurs typiques¹⁰⁶. En outre, le pourcentage de travailleurs à temps partiel syndiqués s'est amoindri, passant de 27,3 % à 26,9 % au cours de la période. La situation s'est aussi détériorée comparativement aux travailleurs à temps plein.

Ainsi, en 1998 (tableau 3.40), la proportion des travailleurs à temps partiel assujettis à une convention collective était de 29,9 % comparativement à 42,1 % pour les travailleurs à temps plein. Pour ce qui est des syndiqués au sens strict, on observe que 27,3 % des travailleurs à temps partiel et 37,3 % des travailleurs à temps plein sont liés à une organisation syndicale, bref qu'en 1998, les travailleurs à temps plein avaient 36,63 % plus de chance d'être syndiqués que les travailleurs à temps partiel¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Encore une fois, des données diachroniques ne sont pas disponibles à cet égard, ce qui nous empêche de faire une lecture de l'évolution historique en ce qui a trait à la proportion de travailleurs atypiques bénéficiant de la protection liée à la syndicalisation. Notons aussi que le taux de syndicalisation des travailleurs à temps plein sous-estime le taux de syndicalisation des travailleurs typiques, puisqu'il inclut aussi un certain nombre de travailleurs temporaires à temps plein et que ces derniers sont également sous-syndiqués.

¹⁰⁷ Le calcul a ainsi été effectué : Taux de syndicalisation des temps plein — taux de syndicalisation des temps partiel / taux de syndicalisation des temps partiel.

TABLEAU 3.40
Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon
certaines caractéristiques en 1998 (Québec)

Régime de travail	Effectifs syndicaux			Assujettissement*		Employés non syndiqués**
	Total	Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	
17 Temps plein	2 308	861	37,3	972	42,1	1 336
18 Temps partiel	484	132	27,3	145	29,9	339

Source : Enquête sur la population active
* Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective

Tableau édité à partir : Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3. pp. 60-61.

En 2005 (tableau 3.41), la proportion des travailleurs à temps partiel assujettis à une convention collective était de 29,7 % comparativement à 42,6 % pour les travailleurs à temps plein. Pour ce qui est des syndiqués au sens strict, on observe que 26,9 % des travailleurs à temps partiel et 38,9 % des travailleurs à temps plein sont liés à une organisation syndicale.

TABLEAU 3.41
Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon
certaines caractéristiques en 2005 (Québec)

Régime de travail	Ensemble des employés milliers	Effectifs syndicaux		Assujettissement ¹		Employés non syndiqués ² milliers
		Total	Taux	Total	Taux	
		milliers	%	milliers	%	
Temps plein	2 634	1 024	38,9	1 121	42,6	1 513
Temps partiel	580	156	26,9	172	29,7	407

1 Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective ; 2 Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

Tableau édité à partir : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8. p. 32.

En outre, on peut remarquer que la situation des travailleurs à temps partiel, eu égard à l'accès à la syndicalisation s'est dégradée entre ses deux périodes. Alors que la proportion de travailleurs à temps plein syndiqués s'est

accrue, passant de 37,3 à 38,9 %, celle des temps partiel s'est réduite, passant de 27,3 à 26,9 %¹⁰⁸. Ainsi, en 2005, les travailleurs à temps plein ont 44,61 % plus de chance d'être syndiqués que les travailleurs à temps partiel.

Le travail temporaire

Comme le permet de le constater le tableau 3.42, le taux de syndicalisation des travailleurs temporaires (non-permanents) au Québec était, en 1998, largement inférieur à celui des travailleurs typiques¹⁰⁹.

Ainsi, en 1998 (année utilisée dans l'enquête d'Akyeampong), la proportion des travailleurs temporaires assujettis à des conventions collectives était de 33.5 % comparativement à 41.0 % pour les travailleurs permanents. Pour ce qui est des syndiqués au sens strict, on observe que 29.5 % des travailleurs temporaires et 36.5 % des travailleurs permanents sont liés à une organisation syndicale. On notera que des données plus récentes montrent que l'écart entre le taux de syndicalisation des travailleurs temporaires et les travailleurs permanents s'est rétréci (37,3 vs 32,9 %)¹¹⁰. Par ailleurs, notons à cet égard que près du tiers des représentants syndicaux interrogés dans une étude de Payette (1999 : 2) estimaient que l'utilisation des travailleurs à durée déterminée est une tactique visant à réduire la présence syndicale dans l'entreprise¹¹¹.

¹⁰⁸ À cet égard, notons que la dynamique québécoise va dans le sens contraire 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 2005 alors que le taux de syndicalisation des travailleurs à temps plein a quant à lui glissé de 32,7 % à 31,5 % (Akyeampong, 2006, p. 23 et Akyeampong, 1999, p. 54)

¹⁰⁹ Encore une fois, des données diachroniques ne sont pas disponibles à cet égard et que le taux de syndicalisation des travailleurs permanents est sous-estimé.

¹¹⁰ Cette réduction est en partie due aux efforts de syndicalisation engagés auprès des travailleurs temporaires depuis quelques années (5.3.3).

¹¹¹ « Les réponses données par les organisations syndicales indiquent que certains syndicats estiment que les employeurs engagent des travailleurs à durée déterminée pour éviter la syndicalisation de leur entreprise (20 %) ou pour remplacer des travailleurs syndiqués (13 %) » (Payette, 1999 : 2).

TABLEAU 3.42
Effectifs syndicaux et assujettissements des employés selon le régime de travail (permanent/ non permanent) en 1999 (Québec)

Situation d'emploi	Effectifs syndicaux			Assujettissement*		Employés non syndiqués*
	Total	Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	
44 Permanent	2 409	881	36,5	989	41,0	1 421
45 Non permanent	382	113	29,5	128	33,5	254

Source : Enquête sur la population active
* Employés syndiqués et non syndiqués, mais membres de groupes religieux).

Tableau édité à partir : Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3. pp. 62-63.

Le travail autonome

Comme « le statut donnant accès au régime [de rapport collectif de travail est celui de] salarié (Bernier, 2003 : 67) », les travailleurs autonomes, puisqu'ils ne sont pas des salariés, n'ont, règle générale, pas accès à la syndicalisation. Cela dit, « c'est le lien de subordination qui constitue l'élément caractéristique attributif du statut de salarié et qui distingue le contrat de travail d'autres types de contrat (i.e. contrat d'entreprise, de mandat ou d'association) qui impliquent également une rémunération en contrepartie d'une prestation de travail » (2003 : 71)¹¹². Cette « conception élargie s'est montrée perméable à la prise en considération d'indices reflétant une dépendance économique en maintenant toutefois de façon constante que la « subordination économique » seule ne suffit pas à conférer le statut de

¹¹² « La notion de salarié en vertu du *Code du travail* a fait l'objet d'une interprétation évolutive au gré de cas d'espèce nombreux et variés. La doctrine fait voir que l'on est passé d'une conception étroite de la subordination juridique mettant l'accent sur la direction et le contrôle parfois immédiat exercé sur l'exécution de la prestation de travail, conception largement tributaire du droit civil appréhendant la relation commettant – préposé en matière de responsabilité civile, vers une conception de la subordination juridique élargie ou assouplie. Celle-ci prend en compte des indices qui, selon chaque contexte, permettent de conclure que le travail fourni par une personne est contrôlé de façon parfois périphérique, de sorte que celui qui accepte de travailler dans ce cadre s'intègre à l'entreprise d'un autre qui devient ainsi son employeur » (2003 : 72). Pour plus de détails sur les conditions dans lesquelles les travailleurs autonomes peuvent être autorisés à se syndiquer dans le cadre actuel de la loi, voir Bernier et al., 2003, pp.70-87.

salarié » (2003 : 72). Ainsi, dans certains cas, des travailleurs autonomes ont pu faire valoir leur statut de dépendance économique et obtenir le droit de se syndiquer. Nous aborderons ces cas particuliers dans le chapitre cinq¹¹³.

Le travail invisible

Pour ce qui est des travailleurs invisibles, là aussi, l'accès à la syndicalisation est également quasi impossible quoique, comme nous le constaterons également dans le cinquième chapitre, la situation évolue pour les étudiants-étrangers et les travailleurs migrants agricoles.

Bilan

Outre la moindre rémunération, l'accès réduit aux avantages sociaux et aux régimes publics de protection sociale, la tendance à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail instaure une autre dynamique induisant la précarisation du travail, celle de la difficulté accrue pour les travailleurs atypiques à bénéficier de la protection liée à la négociation collective. La sous-représentation des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires parmi les travailleurs syndiqués dans leur ensemble, combinée au fait que les travailleurs autonomes peuvent difficilement se syndiquer, illustre bien ce phénomène.

¹¹³ Il est à noter que nous n'avons pas jugé bon traiter distinctement le cas du cumul d'emplois puisque l'accès ou non à la syndicalisation et à la négociation collective dépend du type des emplois cumulés (travail à temps partiel, travail temporaire, travail autonome, voire travail à temps plein régulier). Bien évidemment, parce qu'ils occupent souvent des emplois à temps partiel, temporaires ou autonomes, l'accès à la syndicalisation de ces travailleurs est également limité.

TABLEAU 3.43
Rémunération selon le statut syndical et la
situation d'emploi en 2005 (Québec)

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	Assujet- tissement ¹	Employés non syndiqués ²
Les deux sexes				
Rémunération horaire				
moyenne (\$)	18,43	20,89	20,74	16,88
Employés à temps plein	19,48	21,16	21,05	18,31
Employés à temps partiel	13,69	19,16	18,73	11,56
Femmes				
Rémunération horaire				
moyenne (\$)	17,02	20,36	20,20	15,01
Employées à temps plein	18,02	20,55	20,44	16,35
Employées à temps partiel	14,07	19,66	19,30	11,60
Hommes				
Rémunération horaire				
moyenne (\$)	19,79	21,37	21,23	18,75
Employés à temps plein	20,64	21,62	21,51	19,96
Employés à temps partiel	12,85	17,63	17,09	11,48
¹ Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective religieuse). ² Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective. Source : Enquête sur la population active				
Tiré de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 7, n° 8, p. 43.				

Notons par ailleurs, que l'accès restreint à la représentation syndicale et à la négociation collective a, de manière générale, une incidence sur le niveau de rémunération des travailleurs, mais que cela est particulièrement vrai pour les travailleurs à temps partiel, comme le permet de le constater, le tableau suivant¹¹⁴. Ce phénomène est d'autant plus important chez les femmes travaillant à temps partiel ; celles qui sont syndiquées gagnant en moyenne 19,66 \$ alors que celles qui ne le sont pas reçoivent, en moyenne, un salaire horaire de 11,60\$. L'écart salarial s'élève à plus de 8 \$ alors qu'il est de 6,15 \$ pour les hommes dans la même situation.

Ajoutons à cela que, pour les travailleurs atypiques, la représentation syndicale a aussi un impact sur l'accès à des avantages sociaux, cela étant vrai pour l'ensemble des travailleurs. Cela étant dit, il faut ajouter que la présence

¹¹⁴ Des statistiques isolant la différence entre le revenu des travailleurs temporaires syndiqués et non syndiqués ne sont pas disponibles.

d'un syndicat ne signifie pas l'absence de toute discrimination à l'égard des travailleurs atypiques. L'existence de clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives joue parfois à l'encontre de ces derniers¹¹⁵.

Conclusion à propos de la sociologie des absences

Comme nous avons cherché à l'illustrer tout au long de notre sociologie des absences composant le deuxième et troisième chapitre de cette thèse, il y a un saut qualitatif du fordisme à l'après-fordisme. À la sortie de la Seconde Guerre mondiale, prenant acte des vices marquants du capitalisme de *laissez-faire* propre au système libéral d'antan, la majorité des gouvernements des pays dits développés, dont ceux du Canada et du Québec, adopteront les thèses keynésiennes et feront de la recherche du plein emploi l'un des objectifs principaux guidant la conduite de leur politique économique interventionniste. Avec pour objectif l'étatisation du social, divers régimes de protection sociale (assurance-emploi, assurance-maladie, régime de retraite, prestation de sécurité du revenu) sont mis en place et deviendront la marque de ce qu'on appellera l'État-Providence. Bref, un pacte social est mis en œuvre — liant l'État, l'entreprise et le travailleur — et 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, que l'on cherche à contrôler politiquement.

C'est l'ensemble de cette construction qui sera remis en question au Québec — qui ne constitue pas une exception faut-il le souligner — au tournant des

¹¹⁵ Bien entendu, ces discriminations existent aussi dans les relations de travail négociées individuellement, hors des conventions collectives. Sur la question des clauses orphelins et des clauses de disparité de traitement, voir notamment Beaudet (1998) ; Boucher et Sarrasin (1998), Ministère du Travail (1998), Pelletier (1999) ; Volovitch (2000) et, surtout, Bernier (2007). Nous reviendrons sur ces questions dans le cinquième chapitre.

années 80, avec le passage à un régime néolibéral reposant essentiellement sur quatre piliers : la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales. Appliquée au marché du travail, la déréglementation devient flexibilité, c'est-à-dire le moyen par lequel on cherchera à se défaire de ses rigidités ; l'idée centrale de cet ultralibéralisme prétendant que le marché devrait assurer seul et sans entrave la distribution de biens, des services et de l'investissement, faute de quoi nous n'aurions pas en fin de compte une répartition optimale des revenus entre les facteurs de production, c'est-à-dire entre le travail et le capital (Brunelle, 2003 : 118). Pour ce libéralisme-là, le travail est une marchandise comme les autres et doit être remis aux lois du marché.

Ce retour au laissez-faire se fera rapidement sentir dans l'évolution des marchés du travail. Alors que la période keynésienne était marquée par la progression constante de l'emploi dans le salariat classique, on assiste aujourd'hui à l'essor du travail atypique, qui, à temps partiel, qui, temporaire, qui, soi-disant autonome, qui, par cumul d'emplois, qui invisible, constitue tous des illustrations de ce que Durand (2004) appelle la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. Ainsi, « la norme d'emploi d'après-guerre, soit l'emploi régulier à durée indéterminée, s'est effritée aux profits de formes d'emploi multiples » (Mercure, 2001 : 5). Pour les entreprises du secteur privé, mais aussi pour l'État-employeur, ces nouvelles façons de contracter la main-d'œuvre sont autant de manières de poursuivre l'objectif de flexibilité.

Dans les faits, comme l'a mis en relief le troisième chapitre, flexibilité par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphérique et précarisation sont deux facettes d'une même réalité (Desrochers, 2000). En analysant finement les données statistiques portant sur l'évolution du travail atypique au Québec, nous avons pu mettre en lumière les nombreux effets délétères liés à sa progression.

D'une part, avons-nous constaté, la centrifugation de l'emploi est caractérisée par la surreprésentation des femmes et des jeunes sur les marchés périphériques du travail et induit une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs sur la base du sexe et de l'âge. D'autre part, les travailleurs et travailleuses qui y sont propulsés, bien souvent contre leur gré, souffrent de nombreux déficits ; moindre rémunération, accès restreint aux régimes d'avantages sociaux privés, d'éligibilité partielle aux régimes publics de protection sociale, mais aussi parce qu'ils ont moins accès à la représentation syndicale et à la négociation collective. Nous avons également pu constater que la situation des travailleurs étrangers embauchés dans le cadre de programmes gouvernementaux est particulièrement navrante¹¹⁶.

Cela dit, et nous insistons sur ce point, la flexibilisation *per se*, n'est pas en soi néfaste. Comme le souligne D'Amours, « 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 » (2003 : 318)¹¹⁷.

À cet égard, le rôle de l'État n'est pas neutre. Comme nous avons cherché à l'illustrer dans le second chapitre, d'une part l'État-employeur a lui-même eu recours à la flexibilité numérique, à la flexibilité par la multiplication des statuts — cette dernière participant d'une logique de flexibilisation des coûts de main-d'œuvre — et l'État-régulateur a modifié l'encadrement normatif des marchés du travail de manière à faciliter, pour les entreprises, mais aussi dans les secteurs public et parapublic et les sociétés d'État, le recours à la sous-traitance et à

¹¹⁶ Nous y reviendrons d'ailleurs dans le chapitre cinq.

¹¹⁷ « Avant la société salariale, le travail était réduit au rang de marchandise détachée de la personne. Avec la société salariale, le travail a été rattaché à la personne, qu'il fallait protéger (...). Dans la société « post-salariale », le travail devient à nouveau rattaché à personne, mais sans prendre en compte cette personne aux fins de la protection » (D'Amours, 2003 : 318).

l'impartition¹¹⁸. D'autre part, ce même 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. Plus encore, celui-ci est même intervenu législativement afin d'empêcher la syndicalisation de certaines catégories de travailleurs dits autonomes.

Pour le dire autrement, 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. À cet égard, Morin va même jusqu'à poser la question suivante qui nous apparaît fort pertinente : « sous l'emprise des lois du marché, ce droit [du travail] deviendra-t-il imperceptiblement un simple rameau d'une autre branche du droit, celle du droit commercial international ? (2001 : 112) ». Nous sommes tout à fait en accord avec celui-ci lorsqu'il affirme que « tant que le régime politico-économique sera celui que l'on connaît, les lois du travail auront une fonction première, mais non exclusive de protection des travailleurs et d'encadrement de la relation de travail (...) Il doit en être ainsi pour maintenir, rétablir ou sauvegarder une égalité relative entre les agents et les forces en présence » (2001 : 111).

Les lois du travail demeurent des régulateurs de l'inévitable tension entre l'ordre et le désordre au sein de la société. Dès lors, « elles doivent être

¹¹⁸ Comme le souligne Mercure, « Quant aux pratiques contemporaines de sous-traitance directe ou indirecte, elles prennent une telle importance et revêtent des formes à ce point multiples qu'elles nous amènent à nous questionner à savoir si les entreprises doivent être considérées encore aujourd'hui comme des employeurs au sens traditionnel du terme ou plutôt être définies de manière principale comme des donneurs d'ordres ? » (2001 : 6).

suffisamment adaptées pour assurer un pareil défi » (Morin, 2001 : 111). Comme celui-ci, nous croyons « qu'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 : 110). Cela dit, comme cet auteur le met lui-même en relief et comme nous avons cherché à le démontrer en mettant l'accent sur les différents rapports produits et « tabletés », les gouvernements semblent peu disposés à aller en sens. En fait, ceux-ci sont plutôt disposés à modifier les lois du travail de manière à les rendre conformes aux exigences du marché.

Comme le souligne Yates : « *[nowadays], the labour movement has little influence over governments and employers, and cannot afford to wait for the days of better labour laws* » (2004: 172). 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 celle-ci le remarque avec pertinence « *While this would make us feel righteous in our anger, it would not move us very far forward* » (2004 : 172). Dans ces circonstances, il nous semble aussi nécessaire, voire plus prometteur, de porter notre attention sur les efforts menés par les travailleurs atypiques afin de s'organiser collectivement dans le nouveau contexte issu de la mutation des marchés du travail. Bref, comme le souligne encore Yates, « *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* » (2004 : 172).

C'est sur cette question, mais plus spécifiquement sur les réactions syndicales face aux transformations des marchés du travail dans l'après-fordisme que nous porterons notre attention dans les deux prochains chapitres 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 à croire qu'il n'y a rien à faire, que dans le contexte actuel de laissez-faire, l'organisation collective de ces travailleurs atypiques est impossible.

Cette tâche apparaît d'autant plus nécessaire que, comme nous l'avons constaté plus du tiers des travailleurs et travailleuses québécois occupent des emplois atypiques et que, comme le constate un rapport récent (2006) du Forum régional sur le développement social de l'Île de Montréal plus de 40 % des travailleurs de la métropole québécoise occupent aujourd'hui des emplois précaires et gagnent un revenu inférieur au seuil de la pauvreté.

CHAPITRE 4

PASSAGE À L'APRES-FORDISME ET RENOUVELLEMENT DE LA THÉORIE SYNDICALE

Introduction

Comme nous l'avons mis en évidence dans la première partie de cette thèse, au Québec, au cours des vingt dernières années, parallèlement à la quête accentuée de flexibilité dans laquelle s'engagent l'État et le secteur privé, on assiste à l'essor de l'emploi à temps partiel, de l'emploi temporaire régi par des contrats à durée déterminée, de l'emploi sur appel, du travail autonome, de la sous-traitance, du cumul d'emplois, du travail invisible, etc., bref à l'essor, sur les marchés périphériques du travail, de ce que l'on a regroupé sous une définition large de l'emploi atypique.

Dans la nouvelle donne, comme le formule ATTAC, « indubitablement, les syndicats rencontrent de grandes difficultés à s'adapter, voire tout simplement à s'implanter, parmi des salariés aux horaires flexibles, qui font de courts séjours dans l'entreprise (...), qui ne voient pas toujours l'utilité de se mobiliser pour améliorer les conditions d'un travail qu'ils comptent quitter » (...) qui se demandent comment établir un dialogue avec la direction d'une entreprise quand celle-ci peut si facilement, sans aucune contrainte légale, décider de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de son employé revendicatif » (2003 : 9). En somme, les mutations des marchés du travail survenues au cours des 20 dernières années érigent une épée de Damoclès au-dessus de la tête des

travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail et remettent en question les théorisations traditionnelles de l'action syndicale qui ont été élaborées depuis plus de cent ans maintenant.

Ainsi, dans ce quatrième chapitre, nous chercherons à valider notre quatrième hypothèse de travail, à savoir que *les transformations du travail constatées au chapitre deux et trois posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui, afin d'être en mesure de défendre aussi les intérêts des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, doit actualiser la théorie syndicale largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique*¹.

À travers une revue de la littérature, nous proposons 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 dans ce qui deviendra la société industrielle régie par le « compromis fordiste » que l'action syndicale a contribué à forger. Depuis plus de vingt ans, c'est-à-dire depuis la transition vers ce que l'on appelle ici, faute de mieux l'après-fordisme, la société salariale est en processus d'éclatement et le syndicalisme, du moins dans sa conception traditionnelle se voit remettre en question.

Dans leur synthèse des grandes théories du syndicalisme, Paquet, Gosselin et Tremblay s'intéressent surtout à la littérature anglo-saxonne et cherchent à « répertorier les contributions théoriques les plus susceptibles de fournir une explication qui tient le temps ou du moins qui fournit un éclairage intéressant sur la forme qu'a pu prendre le syndicalisme nord-américain dans sa courte histoire »

¹ Le cinquième chapitre portera quant à lui sur l'actualisation de la pratique syndicale énoncée dans notre cinquième hypothèse de travail.

(2002 : 2). S'efforçant de distinguer entre théorie et idéologie syndicales² et s'appuyant sur les travaux de Pearlman (1958), Larson et Nissen (1987) et Poole (1981), ils relèvent que la théorisation du syndicalisme peut être divisée en deux périodes. La première période est constituée des théories « classiques » du syndicalisme de la fin XIX^e-début du XX^e siècle. C'est sur leur présentation — mais en allant aussi puiser dans les textes originaux des grands penseurs du syndicalisme, lorsque nécessaire — que nous nous appuyons dans la première partie de notre revue de littérature (4.1).

Pour Paquet et *al.*, depuis cette période, « à part quelques rares exceptions, les analyses et théories ont plutôt porté sur les relations industrielles » (2002 : 3). Ils estiment que l'apport théorique propre à la seconde période proviendrait surtout de l'*École des relations industrielles*. Nous reviendrons sur leur présentation de cet école de pensées (4.2.2) dans la section consacrée à la théorisation du syndicalisme dans l'après-guerre (4.2), après avoir glissé quelques mots sur la conception unitariste développée par l'économie classique et rejetant l'utilité du syndicalisme (4.2.1). Cherchant à élargir davantage la réflexion, nous avons cru bon enrichir la présentation des théories développées dans la seconde période — c'est-à-dire, *grosso modo*, entre 1945 et 1980 — en visitant, d'une part, les travaux de l'école française de la sociologie du travail, notamment les travaux de Naville et Touraine — qui ont cherché à conceptualiser le syndicalisme dans le cadre fordiste — (4.2.3) et, d'autre part, les travaux des théoriciens de la

² « Une idéologie est un ensemble d'idées et de croyances. Elle fournit une vision du monde et représente souvent un élément important du contexte dans lequel quelqu'un développe une théorie (Larson et Nissen, 1987 : 1). Trop souvent, les explications du syndicalisme qui sont proposées sont directement reliées aux postulats idéologiques des auteurs ou aux courants paradigmatiques dans lesquels ils s'inscrivent (Grant, 1985, Crozier, 1962 ; cités dans Paquet, Gosselin et Tremblay : 4-5). Il est possible que le problème réside dans le fait qu'il est difficile de développer une théorie ou un modèle, voire même une définition opérationnelle du syndicalisme, qui résiste à l'analyse historique et peut être adaptée aux réalités des différentes sociétés, des différents modes de production et des différents modèles institutionnels » (Paquet, Gosselin et Tremblay : 2-3).

sociologie du travail d'inspiration latino-américaine qui ont, très vite, accordé une place de choix au travail invisible, en marge du salariat classique, dans leurs réflexions sur le syndicalisme (4.2.4). Pour chacune de ces sous-sections, nous appuierons notre présentation de la littérature, d'une part, sur des textes synthèses — Abramo, 1990, 1999 ; Paquet, 2002 ; Vaillancourt, 1991 ; De Coster et Picheault, 1998 ; Pillon et Vatin, 2004, etc. — traçant un portrait d'ensemble des différentes conceptualisations des théories du syndicalisme discutées, et d'autre part, lorsque cela sera pertinent, en allant puiser directement dans les textes fondateurs — Crozier, 1962 ; Touraine, 1962, 1978, 1974 ; Hayek, 1937, 1938 ; etc. —.

Dans les pays dits développés, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail étant un phénomène relativement récent et puisque, comme le soulignait déjà Hoxie en 1914, « *the unions have been prone to act first and formulates theory afterwards* » (1914 : 3³), la réflexion sur le syndicalisme eu égard au travail atypique demeure toujours sous-théorisée. Cela dit, depuis quelques années, de nombreux auteurs — Yates (2004), Haiven (2003), Dupuis (2004), Gagnon (1991, 1998, 2003), etc. — se sont intéressés à cette question. Nous aborderons leurs contributions dans la troisième partie de notre revue de littérature (4.3) qui, après être revenue sur la rupture qu'implique le passage à l'après-fordiste en ce qui a trait à la théorisation du syndicalisme, distinguera d'une part, les défis qu'imposent au syndicalisme les transformations du travail dans le nouveau cadre et, d'autre part, les pistes de renouvellement de l'action syndicale dans ce contexte. Quels sont les défis auxquels celui-ci est confronté? Quelles sont les pistes de solutions permettant une sortie de crise? C'est à ces

³ Ils ajoutent : « *History warrants the general statements that unions, and especially unions that have lived and worked, have arisen mainly in responses to immediate needs and problems of specific working groups, and that they have developed characteristically by the trial-and-error methods* » (1914 : 3). Sans préjuger des conclusions de notre sociologie des émergences, il semble qu'eu égard au travail atypique, les organisations syndicales sont aujourd'hui engagées dans cette dynamique d'essais et d'erreurs.

questions que nous nous attarderons dans ce qui constitue le point de chute de notre revue de littérature⁴. De cette façon, nous amorcerons notre sociologie des émergences, qui cherche à contrer la raison proleptique laissant croire « qu'il n'y a pas d'alternative », que dans l'après-fordisme, l'organisation collective des travailleurs en général et ceux sur les marchés périphériques du travail en particulier est inconcevable.

Au demeurant, la littérature scientifique portant sur les théories du syndicalisme étant plus qu'abondante, la présentation que nous faisons ici est forcément réduite. Notre préoccupation portant surtout sur la place accordée dans les théories du syndicalisme aux travailleurs œuvrant en dehors du salariat classique, c'est surtout à la manière — ou non — qu'elles ont de traiter cette question que nous avons consacré la plus grande part de la revue de littérature, bien que nous ayons choisi d'inclure certains apports qui occultent cette dimension par souci de tracer un portrait relativement complet du panorama théorique, mais surtout, afin de mettre en évidence le peu d'attention accordée aux travailleurs s'exerçant en marge du salariat classique dans la théorisation du syndicalisme jusqu'au milieu des années 1980, sinon jusqu'à tout récemment.

4.1 Les théories anglo-saxonnes classiques de la fin 19^e et du début du XX^e siècle

Dans sa typologie, Perlman (1958) scinde les théories du syndicalisme en cinq courants se distinguant par la fonction sociale et économique qu'elles attribuent aux organisations syndicales : les conceptions morale (1) et psychologique (2) du syndicalisme, les organisations syndicales théorisées comme des institutions

⁴ Il est à noter que pour cette section, la littérature étant très vaste, nous avons privilégié les textes faisant directement référence à la situation québécoise, de manière à alimenter la réflexion sur la pratique des organisations syndicales au Québec que l'on tiendra dans le cinquième chapitre.

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)⁵.

TABLEAU 4.1
Regroupement des théories du syndicalisme

Acceptation du capitalisme			Transformation du capitalisme	Renversement du capitalisme
<i>Morale</i>	<i>Psychologique</i>	<i>Affaires</i>	<i>Welfare</i>	<i>Révolutionnaire</i>
Ely Ryan	Veblen, Parker Hoxie Tannenbaum	Adams Commons Perlman Dunlop	Webb Barnett	DeLeon Foster Haywood Debs

Tiré de : Paquet, R. Gosselin, E. et J-F Tremblay. Mai 2002. « Une synthèse des grandes théories du syndicalisme », *document de recherche 02-01*, CRIMT, UQAH, p. 4.

Comme nous l'avons déjà relevé, théorie syndicale et ancrage idéologique ne sont jamais bien loin. Ainsi, comme le soulignent Paquet et *al.*, l'ensemble des théories élaborées dans cette première période se positionne par rapport aux thèses développées par Marx un demi-siècle plus tôt :

Même si Marx a formulé une théorie de l'histoire du développement du capitalisme et non du syndicalisme, il n'en demeure pas moins que chaque classe théorique en subit l'influence s'inscrivant dans la foulée entière ou partielle de sa pensée politique ou visant expressément à s'en écarter. C'est ainsi que le courant catholique, l'école américaine de Commons ou l'approche psychologique de Veblen consacrent que les ouvriers acceptent pleinement les structures de pouvoir du régime capitaliste et qu'ils se forment en syndicats pour en contrecarrer les effets pervers ou pour obtenir une plus grande part de la plus-value. À l'autre extrême, l'école révolutionnaire associe le mouvement syndical à la lutte des classes. Enfin, le welfarisme des Webb prévoit par des étapes

⁵ Cette typologie des théories du syndicalisme reprend, à peu de chose près, les grandes distinctions faites par Hoxie dès 1914. Voir la note 17.

pacifiques l'émergence d'une sociale-démocratie où l'État assure la mise en place d'une certaine équité entre les classes (2002 : 4).

Les prochaines sections présentent, à grands traits, chacun des cinq types de théories syndicales identifiées par Perlman ; ce sont ce que nous appelons les théories classiques du syndicalisme.

4.1.1 La conception moraliste du syndicalisme

La conception moraliste du syndicalisme est la première école théorique classique identifiée dans la typologie de Perlman. Elle propose une conception éthique des syndicats comme agent de régulation sociale. Dans le contexte québécois, celle-ci aura une influence prépondérante dans les premiers développements du syndicalisme⁶. Dans les Amériques, ses principaux théoriciens

⁶ « Les syndicats catholiques sont fondés au début du siècle dans plusieurs diocèses du Québec pour faire échec à l'expansion des syndicats internationaux venant des États-Unis (...) ils prêchent la bonne entente entre patrons et ouvriers. Cependant, les travailleurs ne tardent pas à trouver cet objectif passablement utopique, et les syndicats ont du mal à recruter des membres. (...) Après la Première Guerre mondiale, les syndicats catholiques se réorganisent, mettant davantage l'accent sur la défense des intérêts des travailleurs et cherchant à négocier de bonnes conventions collectives [en s'appuyant, par ailleurs, sur le nationalisme]. Pour mieux promouvoir leur développement, ils forment une centrale en 1921, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), qui compte alors 17 600 membres. Les effectifs déclinent dans les années 20, mais augmentent à partir de 1934, et plus particulièrement immédiatement après la Deuxième Guerre mondiale (62 690 membres en 1946) » (*L'encyclopédie canadienne*, en ligne : [<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=f1ARTf0001844>], consulté le 15 septembre 2007). Ce n'est qu'après la Deuxième Guerre mondiale que la CCTC s'éloignera progressivement de la doctrine sociale de l'église et adoptera une forme d'action syndicale plus militante. La doctrine sociale de l'Église fut officiellement abandonnée en 1960, lorsque la CTCC deviendra la CSN. Selon Parisé (1912), Mgr Eugène Lapointe serait le fondateur du syndicalisme catholique au Québec : « En réaction à l'implantation des unions internationales à Jonquière, en 1911, et à Chicoutimi, en 1912, celui-ci réorganise les œuvres sociales dans son diocèse. Il réforme les structures de la Fédération ouvrière de Chicoutimi, fondée en 1907, et met sur pied la Fédération ouvrière mutuelle du Nord (FOMN), un syndicat d'inspiration catholique » (dans *Bilan du siècle*, Université de Sherbrooke, en ligne : [<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/194.html>], consulté le 15 septembre 2007). Sur la naissance du syndicalisme catholique au Québec, voir aussi, Louis-Joseph Chamberland, « Naissance du syndicalisme catholique au Québec », dans *Au soir d'un beau jour : souvenirs d'un curé à la retraite*, en ligne : [<http://www.ourroots.ca/f/page.aspx?id=709039>], consulté le 15 septembre 2007.

sont Richard T. Ély⁷ et John Ryan⁸. Leurs écrits s'appuient sur les enseignements des encycliques *Rerum Novarum*⁹ (Léon XIII, 1891) et *Quadragesimo Anno* (Pie XI, 1931). Cette conception du syndicalisme attribue une place centrale à l'Église ; cette dernière se chargeant « de dispenser un enseignement moral auprès des patrons et ouvriers afin que, dans leurs relations, l'égoïsme et la méfiance traditionnelle fassent place à un esprit de justice et de charité » (Rouillard, 1989 : 100 ; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 5). Pour Ély, les syndicats ont pour fonction de « permettre de contrebalancer les déséquilibres dans les relations de négociation entre les employeurs et les salariés et mitiger les effets négatifs du système capitaliste du libre marché » (Paquet et *al.*, 2002 : 5)¹⁰. Par ailleurs, l'école moraliste naissante se double d'une conception paternaliste du syndicalisme, les syndicats ayant également pour fonction de développer le sens des responsabilités et l'autodiscipline des salariés à l'égard du travail. Bref, « les salariés ont le droit de recevoir des salaires décents et pour ce faire ils ont le droit de joindre des syndicats », mais « ils ont aussi l'obligation de s'assurer que ces syndicats soient guidés par les principes de l'Église et n'encouragent pas les actions subversives »

⁷ Dans "The Labor Movement in America" (1886) et "A Program for Labor Reform" (1890).

⁸ Dans "A Living Wage: Its Ethical and Economic Aspects" (1906) et "Distributive Justice" (1916).

⁹ Cette encyclique constitue le fondement de la pensée chrétienne eu égard au syndicalisme et plus largement, au rapport capital-travail. Elle propose une série de principes relatifs aux droits et obligations des salariés, des employeurs et de l'État. Ceux-ci « allaient à contre-courant de la doctrine économique classique de la libre concurrence, car ils avançaient que les pratiques des employeurs et leur volonté effrénée d'accroître leur richesse étaient responsables de la misère croissante de la classe ouvrière et qu'il en résultait du mécontentement, du désordre et une volonté révolutionnaire » (Paquet et *al.*, 2002 : 6). Par ailleurs, fait à noter, *Rerum Novarum*, s'inscrivait en faux contre certains courants — c'est à cette époque que se développent les thèses socialistes et communistes — qui réclament l'abolition de la propriété privée, cette dernière constituant, pour Léon XIII, un droit *naturel* de l'homme. « L'encyclique de 1931, *Quadragesimo Anno*, ne fera que préciser et rappeler les principes de *Rerum Novarum*. La propriété privée est un droit naturel et elle doit être maintenue; le système des salaires doit être humanisé et rendu plus équitable; toutes idées socialistes doivent être rejetées » (Paquet et *al.*, 2002 : 7).

¹⁰ Par ailleurs, notons que selon cette conception du syndicalisme, le capitalisme n'est pas responsable des conflits salariés-patrons. Ceux-ci seraient plutôt la responsabilité d'une poignée de riches faisant preuve de cupidité. Ainsi, « Si chacun adhéraient aux principes proposés [dans *Rerum Novarum*], le conflit serait remplacé par l'harmonie » (Paquet et *al.*, 2002 : 6)

(Paquet et *al.*, 2002 : 5)¹¹. Poursuivant, le travail de Ely, John Ryan (1916), ira plus loin et proposera l'hégémonie religieuse sur les affaires syndicales.

Autour des questions qui nous intéressent ici, on notera que Ryan remet 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, who stand most in need of organisation* » (Ryan, 1906 : 417; cité dans Paquet et *al.*, 2002 : 7). Pour lui, seul le syndicalisme industriel permettrait d'atteindre la justice sociale et de créer « *a real brotherhood of labor in which the strong will help to bear the burdens of the weak* » (Ryan, 1906 : 291; cité dans Paquet et *al.*, 2002 : 7). On le voit, la conception moraliste du syndicalisme articule sa réflexion autour des travailleurs de l'industrie, occupés dans ce que l'on appelle aujourd'hui le salariat classique. Elle sous-entend une fraternité propre à l'ensemble de la classe ouvrière, implicitement homogène, employée dans l'industrie.

Cela dit, notons qu'elle s'intéresse particulièrement au sort des salariés dans les situations les plus précaires, ce qui est, de notre point de vue, le cas des

¹¹ Pour ce qui est de son application au Québec, Maheu (1973) décrit ainsi les orientations de base de la CTCC au début du siècle : « Par souci de ne pas contrecarrer le plan de Dieu, on s'éleva contre toute revendication ouvrière injustifiée, qui visait à nier une loi naturelle irréductible : l'inégalité des classes sociales. Cette reconnaissance officielle des classes sociales ne supposait pas qu'on adhérât au principe de la lutte des classes. D'ailleurs, on pensait bien qu'il était relativement impossible de trouver au Canada français, traditionnellement homogène et issu d'un seul tronc commun, quelques traces de castes ou de classes sociales. Les difficiles relations entre le capital et le travail supposaient une recherche de l'harmonie par le biais de la charité et de la justice. Dès lors, la grève ne pouvait être déclenchée qu'en tout dernier ressort et encore si elle satisfaisait à certaines exigences qui en limitaient singulièrement l'application. La solution aux conflits devait être recherchée par la conciliation et l'arbitrage. On préconisa aussi la mise sur pied de comités conjoints pour favoriser l'établissement des conditions de travail, la conciliation et l'arbitrage, le règlement des difficultés... Il n'était pas rare que les syndicats proposent aux patrons de ne pas quitter le travail, de régler leurs difficultés par l'entente, de fournir des ouvriers compétents et non membres des unions internationales si, de leur côté, ils s'engageaient à accorder la préférence aux syndicats catholiques, à ne pas fermer l'atelier en cas de difficultés et à régler les conflits d'intérêts par l'arbitrage. » (Maheu, 1973 : 132, cité par St-Pierre, 1978 : 9)

travailleurs atypiques d'aujourd'hui. De plus, relevons que le syndicalisme moral met aussi l'emphase sur la nécessité de mettre sur pied des mécanismes d'assurance collective¹², notamment les mutuelles et l'entreprise coopérative, des formes d'organisations collectives qui apparaissent aujourd'hui susceptibles de répondre aux besoins de certaines catégories de travailleurs atypiques¹³.

4.1.2 Le syndicalisme comme réponse à des besoins psychologiques des travailleurs

La seconde école théorique identifiée dans la typologie de Perlman est celle développée dans la foulée des travaux de Thornstein Veblen (1904) qui proposent une vision « psychologisante » du syndicalisme. Pour Veblen, l'émergence du syndicalisme découle d'un déséquilibre entre les instincts individuels et la réalité du monde industriel (Paquet et *al.*, 2002 : 8). Selon cette conception, le syndicalisme constituerait, en quelque sorte, un mécanisme de défense des travailleurs inadaptés à l'usine moderne :

Avec l'arrivée de l'industrialisation et plus spécifiquement du rapport homme-machine, les travailleurs souffrent de problèmes d'adaptation en fonction de cette nouvelle réalité externe. Plus précisément, disons que les instincts des individus ne peuvent plus trouver assouvissement à l'intérieur des nouvelles formes "industrielles" d'organisation du travail (Paquet et *al.*, 2002 : 8).

Le syndicat y est perçu comme un « instrument qui permet de militer pour des changements où les instincts individuels seront respectés par le biais de changements qui réhumaniseront les milieux de travail. Son rôle est « de revendiquer des "conditions de travail" qui permettront de recréer un équilibre

¹² Dans le cas de regroupements de chauffeurs de taxis, de camionneurs indépendants ou encore de diverses associations de pigistes, ce genre de service semble au cœur des nouvelles formes d'organisations collectives mises en place au cours des dernières années. Nous y reviendrons dans le prochain chapitre.

¹³ Nous le verrons plus loin, Mancur Olson, dans *La logique de l'action collective* (1967) insistera *a contrario* sur l'importance des avantages non collectifs dans l'arsenal d'incitations à la disposition des organisations syndicales désirant s'imposer dans les petits collectifs de travailleurs.

interne-externe chez l'individu » (Paquet et *al.*, 2002 : 8). Une fois, l'équilibre atteint, les syndicats seraient appelés à disparaître¹⁴.

Dans un esprit similaire, pour Parker (1920), le syndicalisme serait une réaction pathologique à un état de frustration chez des individus « mal éduqués » et incapables de s'ajuster à la sphère du travail qui est un monde largement structuré, ordonné, et restrictif. Pour Tannebaum (1921), bien qu'il accepte que la société industrielle soit la source de l'émergence des syndicats, « la cause intrinsèque ne se veut pas l'impossibilité d'assouvir des instincts primaires, mais simplement, la perte de statut social via la perte de contrôle sur le travail créé par l'innovation technologique » (Paquet et *al.*, 2002 : 10). Ainsi, pour lui, le mouvement syndical prend son essor « *as a reaction to the atomization of workers which accompanied the industrial revolution and to the subsequent growth of capitalism as a system* » (dans Larson et Nissen, 1987: 208; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 10)¹⁵. Pour tous ces auteurs, dont l'explication du syndicalisme s'appuie sur la psychologie individuelle, la classe ouvrière, qui émerge suite à l'industrialisation forme un tout, et rend possible une conscience de classe uniforme pour l'ensemble des travailleurs. Bref, là aussi, le syndicalisme est univoque et étroitement associé au travailleur engagé dans le salariat classique, dans l'usine. La théorisation que propose Hoxie (1914, 1920), s'appuyant sur la psychologie des groupes — et donc sur la psychologie sociale et non individuelle — apparaît plus porteuse dans le contexte actuel de fragmentation des marchés du

¹⁴ "In essence, then, they [les syndicats] are the workman's immediate protective device against the ravages brought by the machine process on business-minded society. Unions were, in other word, simply a transitional device stemming from the effect of progress on an outmoded tradition." (Perlman, 1958: 123, cité par Paquet et *al.*, 2002: 9).

¹⁵ « L'action syndicale, selon Tannebaum, est une rébellion inconsciente contre l'individualisme du capitalisme qui amène une perte du sens du travail. Avec une telle privation, l'ouvrier développe un inconfort certain de sa propre valeur sociale. L'adhésion syndicale lui permet de combler ce vide social, de participer à la création ou la re-création du statut qui lui revient de droit et qui lui a été soutiré » (Paquet et *al.*, 2002: 11).

travail. Pour lui, il n'existe pas un seul mouvement syndical, mais une grande variété de syndicats qui se différencient par une variété de caractéristiques :

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 express 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 (1914: 3).

Pour lui, « *there is no such thing as trade unionism in the sense of an abstract unity, or of a concrete, organic consistent whole which can be crowded within the confines of a narrow definition* » (1914: 3). Paquet et al., résumant ainsi le modèle explicatif que propose cet auteur:

[Pour Hoxie, 1920] les syndicats sont formés pour répondre aux besoins psychologiques et sociaux des salariés et étant donné que différents groupes de salariés œuvrant dans des conditions qui varient auront des besoins psychologiques différents, ils développeront des syndicats avec une variété de structures et de fonctions. L'auteur articule ainsi son modèle explicatif: les syndicats peuvent être analysés à partir de leurs structures et, avant tout, à partir de leurs fonctions; le type fonctionnel d'un syndicat dépendra du type psychologique du groupe de salariés qui le forme et la structure n'est qu'un moyen pour satisfaire les besoins; le type psychologique du groupe n'est pas le même pour tous les groupes de salariés dans une société diversifiée; les analyses historiques et économiques précédentes du syndicalisme étaient trop étroites, car elles ont omis d'examiner les origines et les caractéristiques des groupes de salariés; il n'y a pas qu'un seul mouvement syndical, mais plutôt plusieurs types de syndicats et toute une série de facteurs doivent être analysés pour pouvoir les comprendre. (Paquet et al., 2002 : 9).

Notons que cette façon de conceptualiser le syndicalisme, comme une entité mouvante, complexe et s'adaptant aux spécificités des travailleurs et travailleuses semble tout à fait appropriée dans le contexte actuel d'hétérogénéisation du travail et se distingue des autres théories classiques du syndicalisme, qui trop souvent,

tendent à aborder la classe laborieuse comme un bloc homogène. En somme, bien qu'elle se limite aux salariés et que l'analyse ne s'étend pas spécifiquement au travail atypique, cette approche semble mieux à même que les précédentes à prendre en compte la diversité des situations de travail dans le capitalisme d'aujourd'hui. Notons par ailleurs que cet auteur a aussi proposé une typologie fonctionnelle du syndicalisme — laquelle contribuera davantage à faire connaître ces travaux que sa conception originale du syndicalisme que nous venons de présenter — qui correspond, dans les grandes lignes, à la typologie que proposera Pearlman quarante ans plus tard et que nous présentons dans cette section. Hoxie distingue cinq types « fonctionnels » d'organisations syndicales : le syndicalisme d'affaires, le syndicalisme de collaboration, le syndicalisme révolutionnaire (qu'il sépare en deux types, le *socialistic unionism* et le *quasi anarchistic unionism*) et le syndicalisme-prédateur¹⁷.

¹⁷ Le premier type est le *business unionism* : « It is essentially trade conscious rather than class-conscious, [...] it expresses the viewpoint of the workers in a craft or industry rather than those of a working class as a whole [...] it aims chiefly at the here and now [for] higher wages, shorter hours, better working conditions, etc, regardless for the most part of the welfare of the workers outside particular organic group [...] it is conservative in the sense that it professes belief in natural rights and accept as inevitable, if not just, the existing capitalistic organization [...] it regard unionism as a bargaining institution [...] thus it is likely exclusive, that is to limit membership by means of apprenticeship system and high initiation fees and dues [...] In harmony with its business character it tends to emphasize discipline within the organization and is prone to develop strong leadership and to become somewhat autocratic (1914 : 7). Le second type, le *friendly or uplift unionism* correspond à ce que nous avons décrit plus haut comme la conception moraliste du syndicalisme : “[it] is characteristically idealistic in its view point [...] it may be trade-conscious, or broadly class-conscious, and at times claims to think and act in the interest of the society as a whole [...] essentially, it is conservative and law-abiding [...] it aspire to elevate the moral, intellectual and social life of the worker, to improve condition under which he works [...] give him a sense of personal worth and dignity [...] In method, [it] employs collective bargaining but stress mutual insurance [...] and the advocacy of co-operative enterprise” (1914 : 8). Le troisième type identifié par Hoxie est le syndicalisme révolutionnaire : “ it is distinctly class-conscious rather than trade-conscious [...] it asserts the complete harmony of interests of all wage-workers as against the representative of the employing and seeks to unite the former”. Hoxie distingue deux types de syndicalisme révolutionnaire (il s'agit ici, grosso modo, de la distinction que fait Perlman entre les théories syndicales révolutionnaires et celles dites du welfare). Le premier, le *socialistic unionism*, a comme ambition d'ériger un état socialiste et s'engage dans l'action politique. Le second, refuse tout autant le socialisme, l'action politique et la négociation collective et privilégie l'action directe, c'est le *quasi anarchistic unionism* (anarcho-syndicalisme). Enfin, et c'est ce qui distingue sa typologie de celle de Perlman, Hoxie identifie une dernière catégorie, le *predatoy unionism*, qui divise également en deux catégories. La première le *hold-up unionism* « is usually to be founded in large industrial centers masquerading a business unionism [...] in outward appearances it is conservative, it profess a belief in harmony of interest between employer and employee. it claims to respect the force of contract [...] in reality, it has no abiding principles and no real concern for the rights of welfare of outsiders [...] prevailingly it is exclusive and monopolistic [...] Generally, it is boss ridden and corrupt [...] Frequently it enters with the employers of the group into a double-sided monopoly intended to eliminate both capitalistic and labor competition and to squeeze the consuming public [...] on the whole its method are a mixture of open bargaining coupled with secret bribery and violence”(p.9). Enfin, le second type de syndicalisme prédateur est le *guerilla unionism* : « this variety resembles the first in absence of fixed principles and in te ruthless pursuit of immediate ends by means of secret and violent method [but] it is to be distinguished from hold-up unionism, however, by the fact that it operates always directly against the employers, never in combination with them, and that it cannot be bought off (1914: 9-10).

4.1.3 Le syndicalisme comme une organisation d'affaires

Le troisième courant théorique identifié dans la typologie de Perlman est celui qui assimile les organisations syndicales à des organisations d'affaires ayant pour fonction la représentation d'un groupe d'intérêt dans une société. Dans ce cadre, l'objectif du syndicalisme est « d'aider ses membres à retirer des avantages du système plutôt que de vouloir le renverser (Perlman, 1958, cité par Paquet et *al.*, 2002 : 11) ». Dit autrement, les syndicats d'affaires « se considèrent un peu comme des vendeurs de main-d'œuvre s'efforçant d'en obtenir le meilleur prix (Carrier, 1967 : 73 ; cité par De Coster et Pichault, 1998 : 170). Au niveau de la méthode, l'intervention syndicale se limitera au milieu de travail et les revendications viseront les salaires et la protection de l'emploi qu'on cherchera à améliorer à travers la négociation collective.

Bref, comme les deux premières écoles présentées ci-haut et contrairement aux théories inspirées du marxisme — les quatrième et, surtout, cinquième courants présentés dans la typologie —, cette orientation accepte le système politique et économique de la société capitalisme et ne perçoit pas le syndicalisme comme un instrument de sa transformation/destruction. John R. Commons, le père de l'*Institutional Economics*¹⁸ est souvent identifié comme le précurseur de ce courant de pensée bien que ce n'est que plus tard que l'on parlera d'une conception affairiste du syndicalisme. Élève de Commons, Selig Perlman¹⁹ théoriserait plus formellement cette approche dans l'ouvrage *A Theory of the Labor Movement* qui paraîtra en 1928. Sur le terrain, cette approche pragmatique du

¹⁸ Commons, John R. 1931. "Institutional Economics", *American Economic Review*, vol. 21. pp.648-657.

¹⁹ À distinguer de Mark Perlman, l'auteur de la typologie que nous présentons ici.

syndicalisme sera mise en œuvre par Samuel Gompers²⁰, leader de l'*American Federation of Labor* (AFL) de 1886 à 1924²¹.

Fondé sur l'observation empirique²², Commons développe en 1918²³ ce qu'il appelle une théorie pragmatique du mouvement syndical aux États-Unis et constate que les caractéristiques politiques propres au développement de ce pays — la liberté de propriété, le suffrage universel, l'absence d'obligations féodales et un système politique démocratique²⁴ — ont fait en sorte que celui-ci s'est, dès le

²⁰ On donnera le nom de gompérisme ou de syndicalisme de négociation au style de syndicalisme qu'il mettra en œuvre et qui est « axé sur les revendications immédiates telles la réduction des heures de travail et l'augmentation des salaires » (St-Pierre, 1979 : 7) que l'on appelle souvent les « *bread-and-butter issues* ». Le gompérisme se caractérise également par le « refus de l'action politique autonome de la classe ouvrière » (Favreau, 1978 : 10). Même si, au niveau du discours, « très peu de syndicalistes canadiens et québécois se réclament aujourd'hui de cette école (...) la pratique diffère cependant parfois du discours et, dans les faits, le gompérisme est encore pratiqué par une foule d'officiers syndicaux [...] L'institutionnalisation, l'encadrement étroit et la judiciarisation des rapports patronaux-syndicaux depuis les années 1940 y auront sans doute contribué (Paquet et al., 2002 : 26). Sur le gompérisme et son influence sur le syndicalisme au Québec et au Canada, voir notamment, C. Lipton, *Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec* (1976) et J. M. Potte, « Syndicalisme de boutique, d'affaires et de combat », dans le livre *Le syndicalisme de combat* (1977). Voir aussi la note biographique sur Samuel Gompers, Wikipedia, en ligne [http://en.wikipedia.org/wiki/Samuel_Gompers], consulté le 15 septembre 2007. Au Canada, le Congrès des Métiers et du Travail (CMTC), ancêtre de l'actuel Congrès du Travail du Canada (CTC) est lui aussi fondé en 1886 et adopte sensiblement la même philosophie. La majorité des syndiqués CMTC étaient alors contrôlés par l'AFL (St-Pierre, 1979 : 7).

²¹ Sauf pour une année, en 1894. À ses débuts l'AFL ne regroupera que des syndicats de métiers regroupant des ouvriers qualifiés. Elle ne syndiquera « ni les femmes, ni les gens de couleur » (St-Pierre, 1979 : 7). Comme le souligne Favreau : « La naissance de cette centrale marque un tournant dans l'histoire du mouvement ouvrier américain : elle surgit d'une guerre ouverte avec les Chevaliers du travail qui avaient à ce moment-là derrière eux une dizaine d'années de luttes vigoureuses tant sur le plan syndical que sur le plan politique. Avec l'AFL, c'est une nouvelle période qui s'ouvre où l'organisation syndicale se fait sur la base des métiers (laissant de côté l'organisation des travailleurs non qualifiés) et en mettant l'accent principal sur la négociation de contrats de travail (1978: 10).

²² Pour un aperçu des nombreuses monographies (*American Shoemakers* (1909), *Longshoremen of the Great Lakes* (1905), *Wage-earners of Pittsburg* (1909), etc.) sur lesquelles se base Commons pour élaborer sa théorie, voir *Labor and Administration* (1913, réédité en 2004, disponible en ligne).

²³ Dans *History of Labor in the United States*.

²⁴ Dans un article intitulé *European and American Unions* — originalement publié en 1911 dans la revue *Chautauquan* et reproduit dans le chapitre 11 de *Labor and Administration* —, Commons explique les conséquences de ces arrangements particuliers sur l'évolution distincte du syndicalisme aux États-Unis d'Amérique et en Europe.

départ, distingué du syndicalisme européen. Pour lui, « alors que les salariés européens étaient mobilisés par une conscience de classe, leurs collègues américains étaient motivés par des problèmes communs au niveau du milieu de travail (*job consciousness*) (Paquet et *al.*, 2002 : 12). De plus, pour lui, « dans une société pluraliste comme celle des États-Unis, les salariés ne partagent pas une vision commune à l'égard des enjeux politiques, économiques et sociaux (...) Les syndicats qui s'impliquent dans ces enjeux risquent donc de créer des divisions au sein de leurs membres et sont conséquemment appelés à disparaître (Commons, 1918, cité par Paquet et *al.*, 2002 : 12). Cela expliquerait le fait que les grandes organisations syndicales aient eu tendance à limiter leur intervention dans l'action politique et qu'elles se sont surtout concentrées sur la négociation collective, au niveau du milieu de travail.

Dans les années 1920, Selig Perlman poursuivra dans la lignée de Commons et consolidera le paradigme du *job consciousness*²⁵ situant directement le syndicalisme comme étant un regroupement pour la défense d'intérêts individualistes :

Sans projet global, le syndicalisme d'affaires [de Perlman] a pour principale fonction la protection des travailleurs contre le machiavélisme occasionnel ou conjoncturel du système capitaliste. À cette fin, ce type de syndicalisme, imbriqué dans une vision pluraliste, focalise son action (via la négociation collective) sur la défense des intérêts immédiats de ses membres et ceci à un niveau strictement économique (...)

²⁵ Pour Perlman, « la conscience de classe est le propre des intellectuels et d'une minorité de travailleurs immigrés d'Europe et influencés par le syndicalisme d'outre-Atlantique. D'autre part, notons que, rejoignant certaines propositions de Veblen et de ses successeurs, Perlman croit que la théorie du syndicalisme doit inclure une théorie de la psychologie des ouvriers afin, d'une part, de mieux comprendre leurs besoins et aspirations et, d'autre part, comprendre les institutions dont ils se dotent. À cet égard, à partir de l'étude des règles de travail négociées par l'AFL avec les employeurs, il déduit que les ouvriers aspirent à une vie économique sécurisée, mais modeste et que les employeurs sont quant à eux des éternels optimistes prêts à prendre des risques » (Paquet et *al.*, 2002 : 13).

Sous cette interprétation du syndicalisme, les intérêts défendus sont purement économiques, le système de production capitaliste est accepté et le niveau de l'action syndicale se limite à l'entreprise, la forme privilégiée de l'action étant la négociation collective (Paquet et *al.*, 2002 : 14).

Eu égard aux facteurs qui influencent l'évolution du syndicalisme, Perlman estime que ceux-ci sont au nombre de trois : la capacité de résistance au capitalisme, le rôle et l'influence des intellectuels ainsi que le degré de maturité du mouvement syndical (Poole, 1981). Ainsi, alors qu'un syndicalisme en éclosion sera vulnérable à l'influence des intellectuels et démontrera des signes d'activisme social, « un mouvement syndical mature prônera nécessairement le syndicalisme d'affaires [...] les salariés laisseront aux entreprises le soin de gérer la production et se contenteront, par l'entremise de leurs syndicats, de revendiquer de meilleurs salaires et avantages ainsi qu'une plus grande sécurité d'emploi » (Paquet et *al.*, 2002 : 13)²⁶.

En terminant, notons, d'une part, que dans un contexte de multiplication des recours à l'impartition, de la mise en place de chaînes de sous-traitance, de l'émergence d'une frontière floue entre les emplois qui se situent à l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise, il apparaît justifié de s'interroger sur la pertinence actuelle d'une telle conceptualisation du syndicalisme qui fait de l'entreprise le lieu exclusif de l'action syndicale. D'autre part, sur une note plus positive, notons que bien que la réflexion sur le syndicalisme d'affaires soit généralement construite sur l'observation des pratiques d'organisations syndicales agissant en milieu industriel, cette façon de concevoir le syndicalisme, qui met l'emphase sur les collectifs de travailleurs ayant des intérêts semblables plutôt que sur un salariat homogène, semble mieux apte à intégrer d'autres catégories de travailleurs à la réflexion sur le syndicalisme. D'ailleurs, à plus d'un titre, les conclusions

²⁶ Cette manière de lier syndicalisme mature et syndicalisme de négociation, voire de concertation sera l'un des fondements de la théorie syndicale développée par l'*École des relations industrielles*.

dégagées par Commons — il y un siècle — dans ses travaux portant sur les regroupements de musiciens à New York et à St-Louis²⁷ apparaissent transposables aux luttes menées aujourd'hui par différents types de travailleurs autonomes²⁸.

4.1.4 Le welfarisme ou le syndicalisme comme agent de démocratie salariale

Développée dans le contexte britannique, la conception *welfariste*²⁹ du syndicalisme telle que théorisée par Sydney et Béatrice Webb³⁰ dans leur ouvrage intitulé *Industrial Democracy*, paru en 1897, interprète le syndicalisme comme un contre-pouvoir et « un moyen d'améliorer la condition ouvrière au sein d'une société injuste » (Gagnon, 1991 : 12) où le processus d'industrialisation a progressivement éloigné les travailleurs de la propriété des moyens de production.

²⁷ *The Musicians of St-Louis and New York* (1906), dans *Labor and Administration*, chapitre 16.

²⁸ Notons brièvement ici que Commons revient notamment sur la difficulté pour les organisations syndicales d'investir cette catégorie de travailleurs qui se considèrent avant tout comme artistes — et non comme ouvriers —, et qui ne perçoivent pas, *a priori*, une *raison d'être* au syndicalisme dans leur domaine. Il note également que les fédérations syndicales ont dû accorder aux organisations locales de musiciens qui se mettaient en place plus d'autonomie qu'elles n'en accordaient aux syndicats locaux d'autres types de travailleurs afin de les convaincre de s'organiser collectivement. En ce qui a trait aux revendications, il observe que l'élément le plus important résidait dans l'effort engagé par ces collectifs de travailleurs auprès des employeurs afin d'établir un prix plancher. Commons note par ailleurs que les syndicats de musiciens se sont tournés vers l'État afin de mettre en place des mesures d'évaluation permettant de reconnaître les véritables musiciens des amateurs et, ainsi, empêcher que ces derniers exercent des pressions à la baisse sur leurs conditions de travail en cassant les prix. Bref, ce que l'on veut illustrer ici, c'est que le cadre théorique développé par Commons et Perlman, est tout à fait apte à inclure les travailleurs autonomes dans la réflexion sur le syndicalisme, ce que la conception moraliste, de même que les deux courants qui suivent dans cette présentation, qui divisent la société en deux groupes — les salariées et les employeurs —, peuvent difficilement faire.

²⁹ Favreau (1978), parle plutôt de travaillisme.

³⁰ Né respectivement en 1858 et en 1859, Béatrice et Sydney Webb furent membres de la « Fabian Society », dont l'objectif ultime était de reconstruire la société selon les plus hauts préceptes moraux possibles. En 1894, ils furent les instigateurs de la mise sur pied de la *London School of Economics*. De 1923 à 1929, Sydney Webb sera membre du Parlement Britannique pour le *Labor Party*. Dans les années 1930 et 1940, les Webb deviendront des partisans du régime stalinien en URSS. Pour une biographie plus complète du parcours des Webb, voir en ligne : : <http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/TUwebbS.htm>], consulté le 15 septembre 2007.

Pour les Webb, l'action collective des travailleurs, organisés en syndicats, permet « d'améliorer les conditions de travail, de réduire la concurrence pour les emplois qui amène des baisses de salaire et [de] limiter l'autorité de l'employeur en introduisant des règles communes gouvernant la relation d'emploi » (Paquet et *al.*, 2002: 15). Toutefois, contrairement au courant révolutionnaire, la finalité du projet syndical des Webb n'est pas de renverser le système capitalisme. Ils ont plutôt pour ambition de le transformer en mettant en place l'État socialiste au sein duquel la classe ouvrière et la classe des capitalistes coopéreront³¹.

Déjà en 1897, pour les Webb, « le mouvement syndical ne peut plus être caractérisé comme une entité idéologique et ses agirs sont façonnés par des approches bien différentes dépendant de la doctrine qui est privilégiée » (Paquet et *al.*, 2002 : 15). Les Webb identifient trois doctrines syndicales distinctes : celle de l'intérêt propre³², celle de l'offre et la demande³³, et celle des salaires de

³¹ Les Webb rejettent la lutte de classe proposée par Marx. Ils sont des partisans de la réforme plutôt que de la révolution. Pour eux, dans l'État-socialiste, patrons et ouvriers pourront coopérer dans les décisions liées à la production. À la différence du gompérisme, les syndicats adoptant une orientation welfariste/travailleuse chercheront à « construire un parti qui lui soit propre et avec lequel il entretient des relations permanentes (...) » à la différence également du mouvement syndical américain, la lutte politique dans laquelle il est impliqué ne le fait pas agir de façon ponctuelle et à la pièce (...) Il soutient son parti de façon constante et globale en participant à l'élaboration d'un programme politique d'ensemble pour les travailleurs. Mais d'un autre côté, le travaillisme comme ligne politique et le parti qui soutient cette ligne réduisent la lutte politique à la défense des intérêts à court terme de la classe ouvrière; il réduit la lutte pour le pouvoir à la seule lutte électorale et parlementaire dans le cadre du capitalisme et il s'y confine » (Favreau, 1978 :15). Au Canada, c'est à travers le Nouveau Parti Démocratique que les organisations syndicales ont cherché à investir l'arène politique. Par ailleurs, ajoutons que les Webb, comme Barnett, sur lequel on reviendra un peu plus loin, considèrent que les organisations syndicales ont également un important rôle éducatif, « principalement en ce qui a trait à la possibilité qu'ils offrent aux travailleurs d'apprendre les rouages de l'appareil politique et d'ainsi favoriser leur implication dans la vie politique générale pour y faire valoir leurs intérêts propres » (Paquet et *al.*, 2002 : 17). Cette insistance sur le rôle éducatif et de rehaussement des valeurs morales conférées au syndicalisme tel que conceptualisé par ces auteurs amènera Hoxie (1920) à ranger la théorie syndicale des Webb dans le type « *uplift unionism* ».

³² Selon cette doctrine, « l'intérêt propre des membres est la seule chose qui compte, ce qui amènera le syndicat à s'opposer à tout changement qui pourrait aller à l'encontre de cet intérêt. Une des méthodes utilisées est de restreindre l'accès aux métiers exercés par les membres. Suite à l'évolution de la pensée sociale, les Webb prétendent que la doctrine des intérêts propres a été

subsistance. Estimant que « les inégalités découlant de l'application de certaines doctrines syndicales n'étaient pas plus acceptables que les inégalités engendrées par le capitalisme » (dans Larson et Nissen, 1987 ; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 16), ils privilégieront la troisième, aussi appelée la doctrine de l'humanité, puisque, pour eux, c'est celle qui est le mieux à même de servir les meilleurs intérêts de la communauté en « assurant délibérément à chaque groupe de travailleurs, les conditions qui lui sont nécessaires pour assumer efficacement ses fonctions dans l'appareil social (Webb et Webb, 1897 ; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 16)³⁴.

En ce qui a trait à la méthode, outre sa propension à investir l'arène politique, cette approche du syndicalisme est basée, en ce qui a trait à sa fonction économique, 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.

rejetée [car] le travail de l'ouvrier en vient à être considéré comme toute autre marchandise et devra donc être soumis aux mêmes mécanismes (Paquet et *al.*, 2002 : 16).

³³ Selon la doctrine de l'offre et la demande, que l'on peut associer à la mouvance du syndicalisme d'affaires, l'économie de marché, régira la force de travail : « les ouvriers, collectivement, tenteront d'obtenir, à l'intérieur du cadre légal existant, le meilleur prix pour leurs services. (...) L'outil privilégié sera la négociation collective. L'État devra faire preuve de neutralité dans cette lutte d'intérêts où les parties ne se soucient guère du bien-être de l'autre (...). Sous la doctrine précédente, les augmentations étaient revendiquées pour compenser les hausses du coût de la vie. Dorénavant, on revendiquera des ajustements établis par rapport à la variation des profits. Cela changera la relation existante entre le patron et l'ouvrier, car ce dernier deviendra une sorte d'humble partenaire (Paquet et *al.*, 2002 : 16). Sydney et Beatrice Webb rejettent le postulat de neutralité de l'État. Au contraire, “[they] sought an end to the laissez-faire approach to economics and urged the government to play a more active role in regulating the economy”, en ligne : [\[http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/TUwebbS.htm\]](http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/TUwebbS.htm), consulté le 15 septembre 2007. Plus encore, ils sont convaincus de la nécessité de mettre sur pied un nouveau parti politique qui chercherait à mettre en place le socialisme.

³⁴ Ainsi, bien qu'ils développent une théorie du syndicalisme qui vise essentiellement à accroître les bénéfices économiques pour des groupes particuliers de travailleurs, la conception du syndicalisme des Webb conserve, en trame de fond, la volonté de lier intérêts particuliers et intérêt général.

Comme nous l'avons mis en évidence dans le second chapitre de la thèse, nous sommes aujourd'hui bien loin de la tendance à l'homogénéisation des conditions de travail des ouvriers à laquelle les Webb aspiraient. Cette façon d'aborder sa fonction économique apparaît donc aujourd'hui comme une utopie, dont le principe de base est certes encore défendable, mais durement mis à l'épreuve par la dynamique actuelle qui est plutôt à la fragmentation des marchés du travail et à l'hétérogénéisation des statuts et des conditions d'emploi, parfois au sein d'un même collectif de travailleurs.

Enfin, notons que l'interprétation théorique du mouvement syndical développée par ces auteurs sera reprise, dans le contexte nord-américain, par Barnett³⁵ qui prônera lui aussi un syndicalisme industriel cherchant à uniformiser les conditions de l'ensemble de la classe ouvrière à travers une stratégie syndicale qui cherche la mise en place d'ententes sectorielles à l'échelle nationale³⁶. Fait à noter, le Barnett vieillissant deviendra critique à l'égard des organisations syndicales, estimant que :

The skilled and senior employees thus generally had an advantage over those less skilled and younger. In brief, unionism tended to favor its aristocracy. In this way, the unions functioned as conservative institutions that would not, or could not, help to resolve the problem of the economically underprivileged. (Barnett, 1926: 140 cité par Paquet et *al.*, 2002: 17).

Comme nous l'avons brièvement évoqué, dans un contexte où l'on a assisté, durant les années 1980 et 1990, à la prolifération des clauses de disparités de traitements, tendant à codifier, dans les conventions collectives, les disparités de

³⁵ "Chapters on Machinery and Labor", (1926). Comme les Webb, celui-ci estime que "les syndicats ne sont efficaces qu'au niveau économique et que leur effet à titre de mouvement social demeure largement secondaire" (dans Paquet et *al.*, 2002 : 17).

³⁶ Pour lui, il s'agit là de la seule alternative capable de protéger les travailleurs contre l'arbitraire, contre le traitement injuste des employeurs, de contrer les effets néfastes de la concurrence et de favoriser l'émergence d'une paix industrielle.

traitement entre certaines catégories de travailleurs occupant un même emploi, cette critique adressée aux organisations syndicales demeure d'actualité.

4.1.5 Le syndicalisme comme agent de la révolution

Le cinquième et dernier courant identifié dans la typologie de Mark Perlman (1958) rassemble les théories conférant au syndicalisme le rôle d'agent de la révolution. Alors que les trois premiers courants présentés ci-haut s'inscrivent en rupture avec les travaux de Marx, et que la quatrième s'appuie sur les thèses de l'auteur du *Capital*, mais s'en distancie aussitôt, la conception révolutionnaire du syndicalisme s'en inspire directement, en ce sens que le syndicalisme y est entendu comme un moyen afin de lutter contre la domination qu'exercent les employeurs sur la classe ouvrière, le système capitaliste étant basé sur des intérêts antagonistes entre les classes :

Dans l'interprétation marxiste du syndicalisme, la défense réelle des intérêts des salariés ne peut se faire de façon complète à l'intérieur du cadre imposé par le capitalisme. Le conflit est inhérent au système et les intérêts des parties sont irréconciliables (Perlman, 1958 ; cité par Paquet et al., 2002 : 20).

Marx insiste donc sur la fonction politique des syndicats, car, pour lui, la concentration pragmatique de l'activité syndicale autour de l'accroissement des salaires est propice aux dérives³⁷. Pour lui, à long terme, les syndicats n'ont pas leur place dans la société sans classe, mais à court terme, les syndicats constituent un moyen utile d'accélérer le développement de la conscience de classe³⁸,

³⁷ D'ailleurs, la première *Internationale* des travailleurs, qu'il cofondera avec Engels, défendra l'abolition du travail salarié.

³⁸ Alors que pour Marx, le développement de la conscience de classe est inévitable dans un contexte de paupérisation des populations inhérent au capitalisme, certains de ces successeurs, Lénine en particulier, ne partageront pas cet optimisme. Pour eux, « la conscience de classe n'émergera pas de la classe ouvrière, mais devra provenir de l'extérieur, en l'occurrence de l'élite intellectuelle (Paquet et al., 2002 : 19) », d'une avant-garde dite éclairée. Comme le soulignent Paquet et al, « Cette dichotomie importante à l'intérieur même de la conception révolutionnaire

condition nécessaire au renversement éventuel du capitalisme. Bien que s'inspirant de la pensée politique de Marx, les théorisations subséquentes du syndicalisme comme agent de la révolution prolétarienne divergeront sur les rôles immédiat et ultime attribués au syndicalisme ainsi que sur les méthodes à adopter. Tous, toutefois, mettront davantage l'emphase sur l'organisation et la mobilisation de la classe ouvrière que sur la négociation collective.

D'une part, l'anarcho-syndicalisme³⁹ estimera que des « actions brutales doivent être entreprises afin de mener à bien la mission syndicale » et préconisera « le sabotage et la violence industrielle afin de renverser le pouvoir capitaliste » (Perlman, 1958 ; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 20). Ainsi, cette première conception du syndicalisme révolutionnaire ne croit pas en l'action politique et privilégie l'entrave économique à travers le boycottage, la grève et l'action directe. En Amérique du Nord, particulièrement aux États-Unis⁴⁰, l'anarcho-syndicalisme sera mis en pratique à travers la *International Workers of the World* (IWW), fondé à Chicago en 1905, qui cherchait à proposer une alternative au

aura une incidence sur la perception de l'instrumentalité des syndicats dans accomplissement du projet socialiste et sur le rôle même des syndicats dans la société » (2002 : 19) tel que véhiculé par le syndicalisme révolutionnaire dans sa conception léniniste ou anarcho-syndicale.

³⁹ Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865) est considéré comme le premier théoricien de l'anarcho-syndicalisme. Répudiant autant le capitalisme que l'État, il prônera plutôt une société basée sur des groupes économiques libres et autonomes. Voir notamment *De la capacité politique des classes ouvrières* (1865).

⁴⁰ Au Canada, le « *One Big Union* » (O.B.U.) sera mis en place par le IWW en 1919 ; ces deux organisations syndicales n'auront toutefois que très peu d'influence au Québec au début du siècle (St-Pierre, 1978 : 10). Ce n'est dans les années 70 que la conception révolutionnaire du syndicalisme trouvera écho, notamment dans le syndicalisme de combat que proposera la CSN dans son manifeste "Ne comptons que sur nos propres moyens" (1971). C'est à cette époque que le syndicalisme québécois choisira d'investir l'arène politique. Comme le souligne Favreau : « au Québec, jusqu'en 1970-71, notre syndicalisme ne différait guère des mouvements syndicaux canadien et américain. Notre position coïncidait avec celle de la tradition syndicale dominante en Amérique du Nord, une tradition de neutralité politique de principe (...) pour parvenir au socialisme, au pouvoir des travailleurs, plusieurs militants affirmaient deux choses : 1) il faut changer nos pratiques syndicales, rompre avec le syndicalisme d'affaires et bâtir un syndicalisme de classe et de combat; 2) il faut s'occuper de la politique parce que la politique, elle, s'occupe de nous : d'où l'affirmation de plus en plus nette par la suite de la nécessité d'un parti politique de travailleurs » (1978 : 5).

gompérisme, et dont l'objectif affiché, tel que décrit dans le préambule de sa constitution, était d'abolir le système des salaires⁴¹, d'unifier la classe ouvrière⁴² dans une seule organisation syndicale, de prendre possession des moyens de production et de vivre en harmonie avec la terre⁴³. Les *Wooblies*, nom que l'on donnait aux syndiqués IWW, se distinguaient des autres organisations syndicales en faisant la promotion de la démocratie industrielle et de l'autogestion. Notons enfin qu'au début du siècle l'IWW était la seule organisation syndicale à intégrer des femmes, des immigrants et des Afro-Américains⁴⁴.

D'autre part, Daniel De Leon⁴⁵, qui quittera la IWW en 1908, croyant désormais « que le projet révolutionnaire se doit d'être accompli de façon structurée sans avoir recours à des moyens radicaux ou extrémistes », proposera

⁴¹ “*Though never developed in any detail, Wobblies envisioned some sort of massive general strike as the means by which the wage system would be overthrown and a new economic system ushered in, one which emphasized people over profit, cooperation over competition*” (Wikipedia, en ligne : [<http://en.wikipedia.org/wiki/IWW>], consulté le 15 septembre 2007).

⁴² Contrairement à l'AFL qui favorisait les syndicats de métiers, l'IWW adoptera plutôt le *Industrial Unionism*. « *Industrial unionism is a labor union organizing method through which all workers in the same industry are organized into the same union -- regardless of skill or trade -- thus giving workers in one industry, or in all industries, more leverage in bargaining and in strike situations. Industrial unionism contrasts with craft unionism, which organizes workers along lines of their specific trades, even if leads to multiple union locals (with different contracts) in the same workplace*” (Wikipedia, en ligne : [http://en.wikipedia.org/wiki/Industrial_unionism], consulté le 15 septembre 2007). Plus tard, après la scission de l'AFL en 1935, le Congress of Industrial Organizations (CIO) se distinguera de l'AFL en privilégiant cette approche.

⁴³ “*The working class and the employing class have nothing in common. There can be no peace so long as hunger and want are found among millions of the working people and the few, who make up the employing class, have all the good things of life. Between these two classes a struggle must go on until the workers of the world organize as a class, take possession of the means of production, abolish the wage system, and live in harmony with the Earth. ... Instead of the conservative motto, 'A fair day's wage for a fair day's work', we must inscribe on our banner the revolutionary watchword, 'Abolition of the wage system. It is the historic mission of the working class to do away with capitalism'*”. (Constitution de l'IWW, en ligne [<http://www.iww.org/PDF/2005constitution.pdf>], consulté le 25 septembre 2007).

⁴⁴ Sur la IWW, voir notamment St-John (1917), Brissenden (1957 [1920]), Kornbluh (1988 [1964], Green (1993), Zinn (2003) et Rosemont et Radcliffe (2005).

⁴⁵ Pour un aperçu des écrits de DeLeon, voir le *Daniel DeLeon Internet Archive* (en ligne : [<http://www.marxists.org/archive/deleon/index.htm>], consulté le 25 septembre 2007), notamment l'article intitulé « Syndicalism », originalement publié dans le *Daily People*, en août 1903, en ligne [<http://www.marxists.org/archive/deleon/works/1909/3.htm>], consulté le 25 septembre 2007.

quant à lui « un syndicalisme révolutionnaire où "ordre et méthode" sont de mise » (Paquet et *al.*, 2002: 20). Il fut l'instigateur du *Socialist Labor Party* et, comme Lénine, il confina l'organisation syndicale à un rôle secondaire, subordonné au parti décidant de la stratégie à adopter⁴⁶. C'est la conception léniniste du syndicalisme révolutionnaire (Larson et Nissen, 1987). Cent ans plus tard, et particulièrement depuis l'effondrement des régimes communistes au tournant des années 1990, cette seconde conception du syndicalisme révolutionnaire apparaît aujourd'hui dépassée.

En ce qui a trait à l'anarcho-syndicalisme, courant marginal il était, courant marginal il demeure. Mais en accordant une importance cruciale à la notion de démocratie syndicale qui laisse une place de choix à la base plutôt qu'au sommet de la pyramide syndicale, en mettant en pratique un syndicalisme d'ouverture laissant une place non négligeable aux femmes et aux immigrants, en innovant au niveau des tactiques liées à la lutte syndicale, l'anarcho-syndicalisme du début du siècle peut certainement être considéré comme un incubateur de pratiques syndicales novatrices. Près d'un siècle plus tard, certaines idées défendues par l'IWW apparaissent comme des éléments susceptibles d'alimenter le débat sur le renouvellement du syndicalisme dans l'après-fordisme. On retiendra parmi celles-ci l'importance accordée à l'organisation, voire à la dés-organisation⁴⁷, la démocratie et à l'autogestion, éléments qui apparaissent porteurs en ce qui a trait à l'organisation collective des travailleurs autonomes, et plus largement, pour l'ensemble des travailleurs dans le contexte de l'après-fordisme.

⁴⁶ « Ce n'est plus d'un sursaut des masses que l'on attend la révolution, mais au contraire d'un parti structuré et discipliné, sensé représenter le fer de lance du Prolétariat » (Pillon et Vatin, 2003 : 347).

⁴⁷ Sur la dés-organisation comme nouvelle tactique de lutte, voir les travaux de Jordan (1995, 2002, 2003).

Cela dit, la conception unitaire de la classe ouvrière véhiculée par l'anarcho-syndicalisme tel que théorisé et mis en pratique au début du XX^e siècle — comme par le courant léniniste du syndicalisme révolutionnaire d'ailleurs — tend à perdre de sa pertinence dans un contexte actuel d'hétérogénéisation des conditions de travail et des situations d'emploi. Nous avons d'ailleurs adressé le même reproche à la conception welfariste du syndicalisme. Plus largement, ce reproche peut être étendu à l'ensemble des théories classiques du syndicalisme présentées dans cette première section de la revue de littérature, à l'exception notable des travaux de Hoxie et de Commons.

4.1.6 Éléments de conclusions sur les théories classiques du syndicalisme

Ainsi, 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 » (2003 : 305) façonnant ainsi un mythe ouvriériste⁴⁸ qui déteindra sur la théorisation du syndicalisme. Comme le soulignent ces auteurs, « les travaux récents des historiens dessinent au contraire la figure d'un monde ouvrier dispersé, difficile à comptabiliser et culturellement hétérogène (...) l'idée d'une classe ouvrière homogène au 19^e siècle [c'est-à-dire à l'époque Marx écrit] n'est clairement plus recevable » (Pillon et Vatin, 2003 : 306). Pour eux, ce n'est que plus tard, c'est-à-dire, au cours du XX^e siècle que l'on assistera à une certaine homogénéisation des situations ouvrière et à la formation d'une conscience ouvrière : « si la notion de « classe ouvrière » a été élaborée dès le début du XIX^e siècle, la stabilisation effective du groupe ouvrier

⁴⁸ Il s'agit bel et bien d'un mythe, Pillon et Vatin s'intéressent au cas français, mais leurs explications valent également pour le Québec. Au Québec, la part de l'emploi dans le secteur industriel deviendra plus importante que celle dans le secteur agricole qu'à partir des années 1930 (Rouillard, 1988).

comme espace social relativement homogène et statistiquement identifiable ne date que de la première moitié du XX^e siècle. On peut la dater des années 1930-1950 » (2003 : 309) et cette homogénéisation doit être relativisée : « à y regarder de près toutefois, le monde ouvrier reste néanmoins très segmenté, même à cette période. Il est constitué de micro-groupes dont les pratiques et les traditions, l'inscription dans l'espace et dans le temps, les représentations politiques diffèrent » (Pillon et Vatin : 314).

Nous le verrons dans la prochaine section (4.2), cette tendance qu'a eue la théorisation du syndicalisme à ne pas prendre suffisamment en compte les différences entre les divers collectifs de travailleurs, bref à refuser de penser les travailleurs et travailleuses comme un sujet pluriel, est également discernable dans la seconde vague de contributions théoriques (1945-1980). Cela dit, élaboré à l'époque où apparaît « l'ouvrier-masse ou l'ouvrier-fordien concentré dans ces forteresses ouvrières que les usines automobiles emblématisent » (Pillon et Vatin, 2003 : 309), ce parti-pris pour une classe ouvrière homogène reflétera davantage la situation prévalant sur le marché du travail au moment de leur conception.

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

Dans ce que nous appelons ici la seconde période, la réflexion sur le syndicalisme s'est plutôt insérée comme un élément au sein de champs d'étude plus vastes que ce soit la sociologie du travail, les relations industrielles, la régulation, les mouvements sociaux, etc. Plutôt que sur le rôle et la fonction du syndicalisme, on cherche généralement à réfléchir sur ses effets. Ainsi, évoquant l'institutionnalisation des rapports collectifs de travail, la montée du syndicalisme de concertation et la maturité nouvelle des organisations syndicales, Paquet et *al.*, estiment que, à part quelques rares exceptions, les analyses et théories du

syndicalisme développées dans l'après-guerre ont plutôt porté sur les relations industrielles et parlent même d'un vide théorique (2002 : 3). Pour eux, l'apport à la théorie syndicale propre à la seconde période proviendrait essentiellement de l'*École des relations industrielles*.

Après avoir glissé quelques mots sur la conception unitariste développée, à la suite de Hayek, par l'économie classique et rejetant l'utilité du syndicalisme (4.2.1), nous reviendrons donc sur leur présentation de ce courant de pensée dominant dans la section 4.2.2. Mais plus encore, ne partageant pas leur constat sur l'omnipotence de l'*École des relations industrielles* dans l'après-guerre, nous chercherons à élargir davantage la réflexion en visitant d'autres apports théoriques, notamment les travaux de l'école française de la sociologie du travail (en insistant surtout sur le travail de Touraine sur le syndicalisme comme mouvement social) (4.2.3) et sur les travaux des théoriciens latino-américains qui ont, très vite, accordé une place de choix au travail invisible, en marge du salariat classique, dans leurs réflexions sur le syndicalisme (4.2.4). Comme nous l'avons fait dans la première partie, nous accorderons d'ailleurs encore une fois une large place à la façon dont les différents courants exposés ont abordé ces aspects qui sont au cœur de notre réflexion.

Au demeurant, il nous apparaît juste de dire que lors de ce que nous appelons ici la seconde vague théorique, les penseurs du syndicalisme ont plutôt cherché à raffiner, à développer et à adapter les théorisations du syndicalisme telles qu'élaborées dans la première période. En effet, la table n'a pas été rasée. Les clivages — entre réforme et révolution, entre acceptation ou refus du système capitaliste, entre négociation et organisation/mobilisation, en ce qui a trait aux fonctions et rôles centraux attribués aux organisations syndicales — qu'ont proposés les courants moralistes, le syndicalisme d'affaires, le welfariste et le

syndicalisme révolutionnaire perdureront. Perdurera aussi, la conceptualisation du syndicalisme comme un outil destiné à défendre les intérêts d'une classe ouvrière formant un bloc uni, employé dans le salariat classique.

4.2.1 La contre-perspective unitariste et le rejet du syndicalisme

Avant de présenter le développement subséquent des différentes contributions à la théorie du syndicalisme, il apparaît important de signaler qu'une importante littérature, produite depuis les années 1940, propose une contre-perspective qui conteste l'à-propos de l'organisation des travailleurs dans des syndicats. Plutôt qu'une explication théorique portant sur le syndicalisme, ces approches cherchent avant tout à le discréditer. Qualifiées de perspective unitariste par Paquet et *al.* (2002), elles nient les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, ou plus largement, les détenteurs de capitaux :

Sous un tel paradigme, les syndicats sont contre-productifs au fonctionnement de l'économie, car ils ajoutent inutilement au coût du travail, créant ainsi du chômage. Ils sont aussi nuisibles [sic] à l'entreprise, lui imposant des règles rigides de travail qui empêchent son fonctionnement pleinement efficient (Paquet et *al.*, 2002 : 22).

L'économie classique de Simons et Hayek et les syndicats comme des monopoles nuisibles

La contre-perspective unitariste trouve son origine dans les thèses défendues par l'économie classique et la psychologie industrielle. Dans l'entreprise, elle sera défendue par l'approche managériale des sciences de la gestion et par *l'École des ressources humaines*. Dans un article⁴⁹ paru en 1944, l'économiste Henry Simons avance que les syndicats sont des monopoles contribuant à la réduction de la

⁴⁹ Simons, H., "Some reflections on Syndicalism", *The Journal of Political Economy*, Vol LII, N° 1, mars 1944.

production et à l'accroissement des coûts. Procurant à la minorité qu'il représente un avantage salarial indu, le corollaire de leur action serait de nuire au reste de la société ; les consommateurs devant payer le prix de ce surcoût :

The masses of the unorganized and unorganizable lose as consumers: they lose by being denied access to higher-wage area, and they lose by an artificial abundance of labor in the market; where they must sell i.e. by being forced to compete with workers who should have been drawn off into the higher-wage occupation (Simons, 1944: 15-16; cité par Pasour, 1981: 8)⁵⁰.

Selon la thèse de Simons, « certaines entreprises seraient prises en otage par des syndicats puissants qui les forcent à hausser les salaires et les coûts de production pour ainsi détruire progressivement l'industrie » (Paquet et *al.*, 2002 : 22). Plus encore, « les syndicats en viennent même, par leur pouvoir et leur influence, à miner le système de gouvernement démocratiquement élu (Larson et Niessen, 1987 ; cité par Paquet et *al.*, 2002 : 22). Ainsi, pour Simons, qui s'oppose à toute forme de monopole, les syndicats devraient être abolis afin de laisser libre cours au marché et à la concurrence ; l'intérêt des collectivités, dans cette perspective, ne pouvant être bien servi que par la main invisible du marché. Bref, Simons, reprend les grands traits de l'argumentation proposée à cet égard par Hayek, dans *Monetary Nationalism and International Stability* en 1938⁵¹ :

He (Hayek) argued that while unions benefited some workers it was always at the expense of other workers and that as a whole, unions have made workers significantly worse off than they would otherwise have been. Moreover, he saw unions as they were (and, in large measure, as they still are) in Britain and the US as major threats to the free economy as well as the free society in general. (...) The malign consequences of coercive unionism examined by Hayek fall into two

⁵⁰ C'est essentiellement le même point de vue que défend encore aujourd'hui l'Institut Économique de Montréal. Voir « Les Unions qu'ossa donne ?, *Les Affaires*, juillet 2004. Aussi : « Les effets de la forte présence syndicale au Québec », Notes économiques de l'IEDM, juillet 2005.

⁵¹ Voir aussi Hayek, "Monetary Danger of Collective Bargaining," (1937).

broad categories: effects on the economy and conflicts with the rule of law (Baird, 2004: 1)⁵².

Enfin, notons que Simons dénonce aussi les dérives violentes du syndicalisme :

Labor monopolies...once established...enjoy an access to violence which is unparalleled in other monopolies.... Unions may deal with scabs in ways which make even Rockefeller's early methods seem polite and legitimate. They have little to fear...from Congress or the courts (1944; cité par Boyson et Martino, 1999).

Le courant monétariste et les syndicats comme source d'inflation

Milton Friedman poursuivra dans la même perspective. Figure de proue de l'*École de Chicago*, partisan du laissez-faire et de la flexibilisation du marché du travail, Friedman (1951⁵³), comme Simons et Hayek, considère que « les syndicats et la négociation collective réduisent la flexibilité des prix et causent de l'inflation », ce qui, dans la perspective monétariste qui est la sienne, nuit au développement économique⁵⁴. Il s'oppose donc au monopole syndical dans les entreprises tel que garanti en vertu du *National Labor Relations Act*⁵⁵. Plus encore, pour lui, les syndicats limitent l'accès à l'emploi, accroissent le coût des biens et services produits et entravent la compétition⁵⁶. Enfin, notons que Friedman nie l'affirmation voulant que les syndicats aient, historiquement, contribué à l'amélioration des conditions de vie de l'ensemble des travailleurs.

⁵² Notons toutefois que Hayek ne proposait pas l'abolition complète et totale du syndicalisme, considérant une telle mesure politiquement impossible dans les années 1960 : "*The only solution, according to Hayek, is to remove the unions' privileges, to subject them to the rule of law*" (Hayek, 1937: 282, cité par Baird, 2004 : 21-22).

⁵³ "Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy", 1951, dans D. McC. Wright, *The Impact of the Union*. Harcourt Brace, New York.

⁵⁴ Voir aussi *Free to Chose* (1980).

⁵⁵ Friedman, Milton. 1962. *Capitalism & Freedom*, University of Chicago Press, Chicago.

⁵⁶ D'autre part, Friedman pointe l'importance prise par les syndicats de professeurs comme l'une des causes de la dégradation du système public d'éducation aux ÉUA, voir Friedman, « How Can We Fix Our Public Schools? By Making Them Private » (1995).

Pour lui, les syndicats sont des organisations archaïques survivantes d'une époque aujourd'hui révolue. Ainsi, dans l'économie de marché moderne, les organisations syndicales n'ont plus leur place⁵⁷.

La psychologie industrielle

D'autre part, notons qu'outre les économistes orthodoxes, d'autres approches ont également eu tendance à nier les divergences d'intérêts entre travailleurs et capitalistes, notamment un certain nombre de travaux développés par la psychologie industrielle :

Pour le psychologue industriel, le travailleur recherche la satisfaction de ses besoins (...) Sur une base micro, les syndicats sont le résultat d'une mauvaise gestion et non pas d'un besoin naturel des travailleurs de se regrouper pour défendre leurs intérêts. Le travailleur est ici considéré comme un microcosme social. L'intérêt de classe ou de groupe est inexistant. (...) Collectivement, ces masses d'individus distincts ne seront certes pas servies par un régime syndical qui traite tous les individus comme des égaux dans l'entreprise, ces derniers étant tous régis par les mêmes règles impersonnelles (Paquet et *al.*, 2002: 21).

Mayo et l'École des ressources humaines

Enfin, les travaux produits par l'*École des ressources humaines*, dans le sillon des travaux de son fondateur, Elton Mayo⁵⁸, ont également tendance à amenuiser le conflit pouvant exister entre l'employeur et l'employé et, surtout, comme les approches que nous venons de présenter, elle considère le syndicalisme comme un remède de charlatan :

⁵⁷ Voir le vidéo intitulé « ¿Quién protege al trabajador? (1979) » dans lequel Milton Friedman disserte sur la protection des travailleurs (en ligne [<http://www.newmedia.ufm.edu.gt/asx/trabajador.aspx>], 59 minutes, consulté le 25 septembre 2007). Dans le contexte actuel de domination du dogme néolibéral sur la pensée économique, les travaux dans le sillon de Hayek, Simons et Friedman, partageant une perspective rejetant le syndicalisme sont légion. Voir notamment, outre les travaux de l'IEDM que nous avons déjà évoqué, les textes de Baird (2004) et Boyson et Martino (1999), pour ne citer que ceux-là. D'ailleurs, faut-il le rappeler, c'est en partie afin de chercher à contrer ces interprétations que nous avons entrepris de faire la sociologie des absences et des émergences dans le champ du travail.

⁵⁸ Dans *The Human Problems of an Industrial Civilization* (1933).

Mayo's basic thesis was that "our understanding of human problems of civilization should be at least equal to our understanding of its material problems. In the absence of such understanding, the whole industrial structure is liable to destruction or decay. (...) He further argued that with the industrialization of society no improvement had come in the social status of the worker. Once workers had had skilled jobs with necessary social functions but now they were dispossessed of decisions over their work, and its important functions passed to scientists and financiers. At the same time that workers became cogs in the machine, they also were offered a vision of greater political freedom. "But socialism and syndicalism, thought Mayo, were charlatan remedies and quack political medicines" (dans Trahair, 1984: 163 ; cité dans Reshef, 2005).

Bref, selon cette approche, il existe bel et bien une tension entre la « logique de sentiment⁵⁹ » du travailleur et la logique du coût et de l'efficacité du *manager*, mais la recherche psychologique sur les causes irrationnelles du conflit, plutôt que le syndicalisme, permettront de le résoudre le conflit et en permettre le contrôle rationnel, notamment en redonnant au travail une partie du pouvoir de décision.

Décriant l'utilité du syndicalisme pour les travailleurs au cœur du processus industriel, l'ensemble des approches unitaristes ne s'intéresse pas à l'organisation collective des travailleurs s'exerçant sur les marchés périphériques, si ce n'est pour affirmer que la syndicalisation des uns nuit aux conditions de travail des autres, ce qui, par ailleurs, n'est certes pas démontré de manière convaincante.

4.2.2 La perspective pluraliste de l'École des relations industrielles

Comme le souligne Paquet et al. (2002), l'approche pluraliste développée par l'*École des relations industrielles* est certainement le courant qui a — du moins pour ce qui est de l'Amérique du Nord — retenu la plus grande attention en ce qui a trait à la théorisation de l'action syndicale en particulier et du syndicalisme en

⁵⁹ Notre traduction de « logic of sentiment ».

général lors de la seconde vague théorique. L'approche pluraliste « repose sur la prémisse qu'au sein de la société capitaliste, il existe une diversité d'intérêts socio-économiques [et qu']une telle société a besoin de mécanismes régulateurs qui lui permettent de fonctionner dans une certaine harmonie (Paquet et al., 2002 : 22). Bien qu'elle réfute l'idéologie de la lutte des classes, l'*École des relations industrielles* accepte le postulat marxiste voulant qu'il existe des divergences d'intérêts entre différents groupes dans la société, notamment entre le travailleur et son employeur.

Les travaux de Dunlop et Flanders

Pour John T. Dunlop (1948, 1956), pionnier de l'*École des relations industrielles*, qui propose une approche systémique des relations professionnelles, les fonctions, objectifs et structures du syndicalisme seront déterminés contextuellement par une série de variables telles que la technologie et les conditions économiques⁶⁰, les valeurs⁶¹ et le rôle des élites⁶². Pour lui les caractéristiques qui prévalent au moment de la mise en place d'un système national de relations industrielles ont tendance à perdurer par la suite :

⁶⁰ Dunlop explique l'origine du mouvement syndical en se référant au rôle stratégique des salariés par rapport à la structure du marché et à la technologie (Larson et Nissen, 1987). Le contexte technique va fortement définir les conditions de vie au travail [et] le contexte économique va définir le " grain à moulin ", c'est-à-dire les sujets sur lesquels vont porter la négociation (Sellier, 2003 : 7). Par ailleurs, Dunlop note qu'historiquement, les syndicats se sont développés dans les secteurs d'importance stratégique (note de bas de page tirée de Paquet et al., 2002 : 23).

⁶¹ Pour Dunlop, des valeurs et croyances 'prosyndicales' favoriseront la croissance du syndicalisme (Paquet et al., 2002 : 23).

⁶² "At the historical moment of the formation of a system a crucial factor for Dunlop is the strategy of the elite leading the industrialization process and the nature of its relations to the labor movement. Dunlop identifies three ideal types of elites : dynastic-feudal, middle-class and revolutionary-intellectual (they more or less correspond to third world, occidental and socialist countries). The decisions of the elites establishing an industrial relations system concerning ten fundamental questions (p.245-47) determine the characteristics of that system and the rules -- dealing with mobility on the labor market, wages, and the procedures for solving conflicts about the application of rules -- set during the industrialization process that will prevail" (Da Costa, 2002: 10).

The major characteristics of a national industrial-relations system appear to be established at a relatively early stage in the industrial development of a country. In the absence of a violent revolution in the larger community, a national industrial-relations system appears to retain these characteristics despite subsequent evolution (Dunlop, 1958: 223).

En ce qui a trait aux visés ultimes du syndicalisme, Dunlop, qui s'intéresse lui aussi surtout au cas états-unien, abonde dans le sens de Pearlman (1928) et de Commons (1917, 1918, 1931) et estime que les syndicats rechercheront un meilleur partage des profits dans l'entreprise tout en cherchant à assurer à leurs membres une protection contre l'arbitraire et une sécurité d'emploi (Paquet et *al.*, 2002 : 23). Dans le cadre dunlopien, comme le prônait le syndicalisme d'affaires de Gompers, les organisations syndicales matures devraient privilégier la négociation de règles de travail (*a web of rules*) ayant pour objectif d'encadrer et de limiter l'exercice du droit de gérance. Le syndicalisme y est donc analysé comme un des acteurs du sous-système des relations industrielles constitué par des acteurs, qui établissent des règles, dans un certain contexte et ayant une idéologie commune (Sellier, 2003 : 7)⁶⁴. Nous le voyons, cette approche privilégie le rôle de négociation sur celui de mobilisation et d'organisation. S'insérant dans une logique nationale, elle néglige par ailleurs l'importance de la coordination internationale des organisations syndicales.

⁶⁴ Notons à cet égard que Dunlop, « ne reconnaît pas au conflit un rôle prépondérant et structurant des relations professionnelles », alors que « Clegg (1975) et Flanders (1968) (...) s'intéressent aux mécanismes d'élaboration des règles sous un aspect plus conflictuel, en analysant les jeux de pouvoir » (Sellier, 2003 : 7). L'absence d'une définition précise de ce que constitue « l'idéologie commune » constitue donc l'une des faiblesses des travaux de Dunlop. Barbash (1984) opposera le besoin d'efficacité des employeurs et le besoin de sécurité des employés et s'opposera à la thèse de l'idéologie commune.

Cela dit, outre à la question des conditions d'émergence du mouvement syndical et des buts ultimes du syndicalisme, le courant dunlopian cherche également à expliquer les raisons poussant les travailleurs à adhérer à des organisations syndicales. À cet égard, — et cela apparaît intéressant à noter dans la perspective que nous avons adoptée — Dunlop relève que le groupe informel de travail du salarié est un facteur clé dans la décision d'un travailleur de se syndiquer ou non ; que la cohésion du groupe informel détermine le niveau d'influence⁶⁵ du groupe sur le travailleur et que, plus le groupe est cohérent plus l'influence est grande (Dunlop, cité par Bergeron, 1994 : 781)⁶⁶.

À la suite de Dunlop, Flanders (1970) développera l'analyse pluraliste de l'*École des relations industrielles*. S'inspirant des travaux des Webb et de Durkheim, mais s'intéressant plutôt au cas britannique, il cadrera lui aussi

⁶⁵ Par ailleurs, comme l'ont souligné French et Zander (1949) et Seashore (1954), cette influence peut aller dans un sens comme dans l'autre. À cet égard, les travaux de Bergeron (1994) portant sur les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés au Canada démontrent que même si seulement 10,7 % des salariés de ces secteurs sont syndiqués, près de 40 % des travailleurs non syndiqués des services privés des villes de Montréal et de Toronto désirent se syndiquer : « les facteurs explicatifs les plus importants de cette propension à se syndiquer sont les attitudes envers les syndicats, l'influence du groupe informel de travail, la solidarité avec les travailleurs et la satisfaction au travail » (Bergeron, 1994 : 776). De plus, selon cette étude, le fait d'être un homme est significativement et positivement relié à la propension à se syndiquer (1994 : 787). Pour l'auteur, cela a des implications pour le mouvement syndical : « le fait qu'une proportion plus élevée d'hommes du secteur des services privés désire se syndiquer alors que les femmes sont majoritaires dans ce secteur indique qu'une attention toute particulière devra être portée aux revendications spécifiques des travailleuses pour leur offrir des services mieux adaptés à leurs besoins » (1994 : 788). D'autre part, les travailleurs des petites entreprises (15 salariés et moins) ont une demande plus élevée pour la syndicalisation que les travailleurs des entreprises plus grandes (1994 : 788). Cela s'expliquerait par le fait que les travailleurs des petits établissements ont généralement des conditions de travail inférieures aux travailleurs des plus grandes entreprises, d'où leur désir plus affirmé de se syndiquer pour combler ce désavantage (1994 : 788). Ainsi, puisque la taille de l'entreprise est inversement reliée à la propension à se syndiquer, « le mouvement syndical pourrait cibler davantage les petites entreprises qui forment une partie substantielle du secteur des services privés puisque les travailleurs de ces établissements seraient plus enclins à se syndiquer » (1994 : 789). Enfin, parmi les facteurs négatifs, Bergeron identifie « la perception des syndicats comme organismes qui ne seraient pas démocratiques » (1994 : 786).

⁶⁶ Corollairement, le niveau généralement bas de cohésion au sein des collectifs de travailleurs autonomes, l'une des catégories de travailleurs atypiques sur laquelle nous avons porté notre attention, constituerait, selon cet énoncé, un frein à l'organisation syndicale.

l'analyse du syndicalisme autour des relations patronales-syndicales de la régulation conjointe des milieux de travail et, surtout, de la négociation collective. Il propose un modèle explicatif de l'action syndicale à partir de six dimensions : les intérêts institutionnels de l'organisation; les relations politiques internes d'un syndicat et du mouvement syndical; les facteurs subjectifs internes de l'organisation (perception des situations, évaluation de son pouvoir, habilités dans la négociation et la persuasion, etc.); l'environnement économique et les conditions du marché; la technologie et les procédés de production; les normes sociales acceptées et les valeurs culturelles (cité par Paquet et *al.*, 2002 : 23). Il considère lui aussi la négociation collective comme outil privilégié de l'action syndicale. Bref, chez Flanders, comme pour ses successeurs⁶⁷, « l'essence demeurera (...) la négociation collective [qui] continuera à être considérée comme l'outil central de l'action syndicale (...) le pouvoir et le rapport de force entre les parties constitueront des éléments importants dans l'explication de l'action et des stratégies syndicales (Poole, 1981) » (Paquet et *al.*, 2002 : 24).

Cela dit, Flanders innove en ouvrant d'autres pistes de réflexion, la négociation syndicale *per se*, ne pouvant permettre l'atteinte de certains objectifs sociaux qu'il attribue au syndicalisme. De plus, en s'intéressant aux facteurs subjectifs internes de l'organisation syndicale, il se rapproche de la lecture du syndicalisme comme mouvement social mis de l'avant par Touraine (1966, 1984).

Le renouvellement du courant dunloprien : l'approche stratégique

Au tournant du dernier siècle, de nombreuses critiques ont été adressées au courant dunloprien, basé sur des systèmes de relations industrielles ancrés dans une perspective nationale, lesquels sont rendus caducs dans le contexte de la

⁶⁷ Paquet et *al.* citent notamment Clegg (1975).

mondialisation de l'économie⁶⁸. Déjà, au milieu des années 1980, des auteurs comme Kochan, Katz et McKensie (1986) notaient que :

la transformation historique qui a affecté les relations professionnelles américaines, oblige à revoir le cadre d'analyse développé par Dunlop. Du fait des changements de nature affectant les différents acteurs du système, il convient de revoir la force relative des stratégies des acteurs des relations professionnelles (Sellier, 2003 : 8).

Cherchant à réactualiser la pensée de Dunlop et s'inspirant de l'institutionnalisme de Commons⁶⁹, ceux-ci proposeront une approche stratégique des relations professionnelles cherchant à rapprocher la vision systémique des relations professionnelles de Dunlop aux théories de l'action qui prôneront une position volontariste⁷⁰ des acteurs sociaux, notamment des syndicats, au sein de l'entreprise⁷¹.

⁶⁸ Voir notamment Chaykowski et Giles, « La mondialisation, le travail et les relations industrielles » (1998).

⁶⁹ « De l'institutionnalisme de Commons (1970), Kochan, Katz et McKensie tirent l'idée fondamentale de l'autonomie de décision des entrepreneurs, mais aussi de l'entreprise et des organisations syndicales » (Sellier, 2003: 9).

⁷⁰ « Selon l'approche stratégique, les acteurs prennent leur décision de façon volontaire et ils possèdent une marge de manœuvre. *In fine*, la prise de décision repose sur les valeurs et la volonté des individus » (Sellier, 2003: 8).

⁷¹ « Kochan, Katz et Mc Kersie mettent en avant l'action stratégique des dirigeants destinée à introduire les changements jugés utiles pour l'entreprise. Les auteurs reconnaissent au management un rôle considérable visant à modeler à leur guise les relations professionnelles de l'entreprise ; et ceci, contrairement à la vision traditionnelle considérant que le management intervient en réponse aux pressions syndicales. Les dirigeants examinent les stratégies possibles et choisissent la plus appropriée (par exemple, celle de l'évitement des syndicats) en réponse aux pressions de l'environnement et afin d'assurer la survie de l'entreprise. Ce choix des dirigeants sera établi de façon cohérente avec la stratégie de l'entreprise. Kochan, Katz et Mc Kersie considèrent donc les relations professionnelles comme le fruit d'une intention de la part de la direction des entreprises. Ce modèle met en relief les conditions et le contexte dans lesquels se forment le processus de négociation et la politique générale de l'entreprise. Les nombreux aspects de l'environnement externe sont modulés par les stratégies économiques, les valeurs des acteurs ou encore par l'histoire des parties et les structures de relations entre celles-ci. Ceci incite à prendre en compte les multiples interactions existantes entre processus de négociation et système de management dans la formation de la stratégie (Sellier, 2003 : 8).

Lorsqu'elle s'intéresse à l'emploi atypique, c'est l'étude de ces jeux stratégiques illustrés dans le tableau 4.2 que privilégie l'approche stratégique. Cette approche considère également que la stratégie à privilégier pour les syndicats serait d'adoption de mesures proactives.

TABLEAU 4.2
Cadre stratégique pour le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée dans des milieux syndiqués et non syndiqués

Milieux non syndiqués	Milieux syndiqués				
	Stratégies patronales	Stratégies proactives		Stratégies syndicales d'accommodement	Stratégies syndicales de résistance
	Stratégies mixtes syndicales-patronales	Stratégies syndicales			
L'employeur ceme les exigences relatives aux effectifs permanents et aux effectifs à durée déterminée L'employeur planifie et met en vigueur sa stratégie de dotation	Un comité mixte patronal-syndical évalue les besoins et détermine la meilleure stratégie pour satisfaire ces besoins	Les organisations syndicales tentent d'organiser les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée qui, selon elles, ont besoin de l'expertise d'un syndicat (représentation et négociation)		Négociation de dispositions qui permettent la sous-traitance et l'utilisation de travailleurs à durée déterminée et à temps partiel moyennant le respect de certaines conditions (p. ex. aucune mise à pied, les taux salariaux établis par les syndicats doivent être respectés, etc.)	Les dispositions des conventions collectives stipulent : - aucune sous-traitance, - aucun travailleur à temps partiel, - aucun travailleur à durée déterminée.
On répond aux fluctuations de la demande grâce à des politiques et des pratiques conçues par l'employeur, lesquelles peuvent inclure l'utilisation de travailleurs à temps partiel et à durée déterminée. Le patronat a tous les pouvoirs sur les nombres, les sources, la durée, etc.	On répond aux fluctuations de la demande grâce à l'utilisation de travailleurs à temps partiel et à durée déterminée. Les préoccupations syndicales portent surtout sur le niveau salarial, un nombre d'heures raisonnable, l'accès à des avantages sociaux et la formation Création d'emplois à plein temps avec des horaires variables Création d'emplois à plein temps à contenu variable Négociation de salaires et d'avantages équitables	Les organisations syndicales vendent le « statut de membre » en échange de services comme les conseils juridiques et financiers, le soutien et l'accès à des régimes d'assurance collective Les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée ont accès aux bureaux de placement syndical Établissement de banques d'emplois en vue de jumeler les besoins des employeurs et les compétences des membres Gestion des régimes de pension et des régimes d'avantages sociaux, des programmes de formation et de perfectionnement au moyen des contributions de l'employeur		On répond aux fluctuations de la demande grâce à des travailleurs à temps partiel et à durée déterminée en tenant compte de certaines restrictions, comme des formules de conversion, des ratios plein temps – temps partiel, des plafonds sur la durée des mandats ou sur le nombre d'heures travaillées Négociation de règles de travail et de recours pour les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée	On répond aux fluctuations de la demande grâce à du temps supplémentaire et à des mises à pied, à des dispositions de rappel souvent avec des dispositions supplémentaires généreuses relatives aux prestations d'assurance-emploi
Les stratégies des organisations consistent à optimiser le rapport entre les emplois à temps plein, les emplois à durée déterminée pour atteindre les objectifs organisationnels	Les stratégies mixtes syndicales-patronales ont pour but de trouver des solutions novatrices qui satisfont les besoins de l'employeur sur le plan de la souplesse numérique, opérationnelle et fonctionnelle tout en respectant les besoins du syndicat sur le plan des emplois à plein temps avec des salaires décentes, des avantages sociaux et un accès à la formation	Les stratégies syndicales consistent à organiser les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée, à représenter leurs intérêts en leur assurant des salaires raisonnables, des possibilités d'emplois à plein temps et un accès à des avantages sociaux à des coûts raisonnables Les stratégies syndicales sont axées sur les interventions dans les politiques publiques en vue d'améliorer les conditions des Canadiens qui ont des emplois à temps partiel et à durée déterminée		Les stratégies syndicales visent à répondre à la demande à court terme et à obtenir les meilleures conditions possibles pour les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée sur le plan des salaires et des avantages sociaux Les syndicats tentent surtout de convertir les emplois à temps partiel et à durée déterminée en emplois réguliers à plein temps	Les stratégies syndicales visent à limiter l'utilisation de travailleurs à temps partiel et à durée déterminée Les employeurs sont passibles de coûts supplémentaires ou de pénalités lorsqu'ils engagent des travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée
L'organisation détermine et gère ses stratégies de dotation unilatéralement	Les solutions sont adaptées pour convenir à l'entreprise et au groupe de travail Les stratégies de dotation et les relations d'emploi sont déterminées et gérées conjointement	Le syndicat crée des structures qui répondront aux besoins de l'employeur et du travailleur dans un nouveau « cadre relationnel »		Le syndicat accommode les stratégies de l'employeur en négociant des conditions spécifiques	Le syndicat résiste aux stratégies de l'employeur pour une plus grande souplesse

Source : Le Conference Board of Canada

Tiré de : Payette, Suzanne. 1999. « Le travail à durée déterminée : Les tendances, les enjeux et les défis pour les syndicats », *Gazette du travail*, vol. 2, n°3, p. 128.

Comme le souligne Gagnon (1998), le courant dit de l'approche stratégique, qui occupe une position dominante au sein de l'*École des relations industrielles*, appelle les syndicats à abandonner leur dimension revendicative et à se concentrer sur son rôle de cogestion au sein de l'entreprise :

Le courant dominant (approche dite « stratégique ») s'inscrit dans un cadre dunloprien élargi et propose que les changements aux niveaux politique, sociologique, économique et technologique obligent les employeurs et les syndicats à gérer autrement les relations du travail (T. Kochan et coll., 1986, 1994). Les syndicats sont fortement incités à modifier leurs comportements, à abandonner la confrontation au profit de la concertation et à devenir proactifs pour ce qui concerne l'organisation de la production et de l'entreprise. Débordant les cadres de l'Université, ce point de vue domine maintenant largement le discours syndical nord-américain (1998 : 4-5).

Enfin, sans revenir en détail sur cette approche, notons que l'*École de la régulation*⁷² — qui aborde le syndicalisme comme l'une des formes institutionnelles qui pèsera sur le mode de régulation propre à un régime d'accumulation et repose sur des postulats distincts de l'*École des relations industrielles* — conçoit aussi syndicalisme comme un agent de régulation. Relevons seulement ici, comme le souligne Gagnon (1998), que, dans un contexte de sortie du fordisme, les analyses des théoriciens de la régulation — qui ont été largement adoptées au Québec par la sociologie économique en général et la

⁷² Développée notamment par Aglietta (1976) et Robert Boyer (1986), « La théorie de la régulation s'inscrit dans la tradition théorique marxiste, mais elle entend amender et prolonger les analyses du *Capital*, tant à la lumière des méthodes modernes de l'économiste que grâce aux enseignements issus des transformations du capitalisme depuis la fin du 19^e siècle » (Boyer, 2004 : 4). Sept questions de base sont posées par les théoriciens de la régulation : quelles sont les institutions de base, nécessaires et suffisantes à l'établissement d'une économie capitaliste ? À quelles conditions une configuration de ces institutions engendre-t-elle un processus d'ajustement économique doté d'une certaine stabilité dynamique ? Comment expliquer que se renouvellent périodiquement des crises au sein même des régimes de croissance qui avaient antérieurement rencontré le succès ? Sous l'impact de quelles forces les institutions du capitalisme se transforment-elles ? Pourquoi les crises du capitalisme se succèdent-elles et ne sont-elles pourtant pas la répétition à l'identique des mêmes enchaînements ? Dispose-t-on d'outil permettant d'examiner la viabilité et la vraisemblance de différentes formes de capitalisme ? Peut-on analyser simultanément un mode de régulations et ses crises ? (Boyer, 2004 : 5-6).

sociologue du travail en particulier — auront tendance, elles aussi, à confiner le syndicalisme dans un rôle de cogestion dans l'entreprise capitaliste :

Au Québec même, où plusieurs sociologues ont adopté le cadre d'analyse de l'école régulationniste française, plusieurs travaux de nature monographique identifient des mutations dans la relation patronale-syndicale qui amènent à envisager diverses avenues de sortie du fordisme. 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 (Bélanger et coll., 1994 ; Grant et coll., 1997 ; Grant, 1996) (Gagnon, 1998 : 5).

Pour conclure cette section, ce que l'on retiendra ici, aux fins de notre exposé, c'est que la perspective pluraliste développée par le courant des relations industrielles, bien qu'elle cherche à refléter la multiplicité des intérêts socio-économiques dans le système des relations industrielles, a, comme le syndicalisme d'affaires, 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 grands syndicats industriels. Bien que Dunlop s'interroge sur les raisons poussant les travailleurs à adhérer à des organisations syndicales, les travaux de recherche engagés par la suite s'intéresseront surtout à la négociation collective et au rôle des syndicats dans l'entreprise, plutôt qu'à la question de l'organisation et de la mobilisation des travailleurs. Jusqu'à tout récemment⁷³, peu d'attention était accordée aux travailleurs en marge du salariat classique, sur les circuits périphériques de l'emploi. Ce constat est également valable pour les courants inspirés par les travaux de Dunlop qui se développeront par la suite, notamment l'approche dite stratégique, qui a tendance à prédominer depuis le début des années 1990, mais aussi, d'autre part, pour l'*École de la régulation* s'inscrivant dans la tradition théorique marxiste. Dans l'ensemble, ces façons de concevoir le syndicalisme

⁷³ Et encore, même aujourd'hui, les travaux s'inscrivant dans cette perspective et traitant de l'emploi atypique précaire sont très rares. Les travaux de Payette, dont est tiré le tableau 4.2 constituent, à notre connaissance, une exception.

comme un agent régulateur privilégient une démarche visant à la « maturation » du syndicalisme et, en ce sens, le rôle qu'elles attribuent aux organisations syndicales se distingue peu de l'approche du syndicalisme d'affaires élaborées par Commons et Perlman au début du XX^e siècle.

4.2.3 La sociologie du travail et du syndicalisme en France

L'apport d'Alain Touraine, qui conceptualise le syndicalisme comme un mouvement social, est certainement la contribution la plus importante de la sociologie du travail française à la théorisation du syndicalisme. Mais en tout premier lieu, la présentation de la contribution de Michel Crozier au *Traité de sociologie du travail* de Naville et Friedmann (1962) permettra une vue d'ensemble de l'état de l'apport cette sociologie du travail à la compréhension du syndicalisme au début des années 1960. Ensuite, après nous être étendus sur les travaux de Touraine et avoir présenté plus brièvement les travaux de Reynaud, nous aborderons la contribution de De Coster et Pichault dans leur *Traité de Sociologie du Travail* de 1998, faisant ainsi un tour d'horizon des contributions subséquentes de la sociologie du travail à la théorisation du syndicalisme. Notons qu'alors que l'*École des relations industrielles* est surtout le fruit de l'apport de chercheurs états-uniens et britanniques, la sociologie du travail a d'abord surtout été le fruit de la réflexion de sociologues français. Ceux-ci occuperont donc une place centrale dans revue de littérature que nous proposons. Cela dit, ici et là, des auteurs d'autres origines seront évoqués au passage. La sociologie du travail latino-américaine, d'inspiration française, mais qui tendra à asseoir son autonomie au fil du temps, sera traitée à part, dans la prochaine section.

Michel Crozier et la variété des modes d'appréhension du mouvement ouvrier

Michel Crozier (1962) passe en revue les diverses contributions à la théorisation du syndicalisme et note, dans un premier temps, que l'analyse sociologique du syndicalisme est alors peu avancée⁷⁴, que la réflexion théorique à cet égard est le plus souvent le fruit de juristes, d'historiens sociaux et d'essayistes politiques, dont il estime insatisfaisants les plus récents travaux⁷⁵, et de spécialistes des relations industrielles. À un premier niveau d'explication, Crozier fait reposer la rareté de travaux d'orientation proprement sociologique dans le champ du syndicalisme au cours des premières cinquante années du XX^e siècle, non pas sur le désintérêt des sociologues, mais sur les organisations syndicales elles-mêmes⁷⁶. D'autre part, il note que la complexité et l'ambiguïté du

⁷⁴ À l'exception des É-U-A, note Crozier. Cela tend d'ailleurs à donner raison à Paquet et *al.* (2002), qui estiment que dans la seconde vague, l'apport théorique proviendrait surtout de l'*École des relations industrielles*. Cela dit, comme nous le verrons plus loin, l'apport de la sociologie du travail française qui se développera dans les années 1960, notamment mais non exclusivement dans la foulée des travaux de Touraine, ne peut, à notre avis, être négligé.

⁷⁵ « Les analyses [des Webb] avaient atteint dans le domaine de l'interprétation sociologique une richesse, une compréhension et une objectivité que l'on ne retrouve guère dans les travaux historiques et juridiques » (1962 : 170).

⁷⁶ « il faut remarquer que les organisations syndicales sont généralement et de façon toute naturelle assez réticentes devant la perspective de travaux sociologique qui portent sur leur rôle et leur fonctionnement. Quand elles sont faibles, plus riches d'enthousiasme que d'adhérents, elles n'ont pas la sécurité matérielle et morale qui pourrait leur permettre d'envisager avec sérénité que soient dévoilés les mystères de leurs organisations internes; elles craignent avec peut-être assez de raison de perdre de leur prestige mythique et de leur pouvoir de propagande. Quand elles sont puissantes et prospères, elles peuvent se sentir encore vulnérables dans la mesure où elles sont obligées, pour agir et pour réussir, d'avoir des relations étroites avec le monde du patronat et de la politique et de trahir ainsi, d'une certaine façon tout au moins, leur idéal officiel. Bien sûr, leurs dirigeants peuvent se rendre compte de l'intérêt que pourrait représenter pour eux une prise de conscience précise des besoins de leurs membres, du fonctionnement de leur appareil syndical et du rôle que leur organisation joue dans l'usine, dans la profession, dans la société. Mais cet intérêt, reconnaissons-le, est moins évident que celui que peut avoir un employeur à connaître le fonctionnement humain de son entreprise. Pour l'employeur, les problèmes humains, si centraux qu'ils les considèrent, ne sont que des moyens en vue de l'objectif général de l'entreprise ; pour le syndicaliste, ces problèmes humains constituent à la fois la matière même et la fin de ses activités. Toute enquête sur le terrain peut risquer de les remettre en question » (Crozier, dans Friedmann et Naville, 1962 : 170).

mouvement ouvrier rendent complexe la tâche du sociologue s'intéressant à la question syndicale⁷⁷.

Cette nature ambiguë du mouvement ouvrier aurait contribué à faire en sorte que les façons d'appréhender l'étude du syndicalisme ont beaucoup varié. Crozier identifie cinq angles d'attaque — les points de vue génétique, structurel, fonctionnel, idéologique et le point de vue du changement — à partir desquels le syndicalisme a été étudié et sur lesquels nous reviendrons brièvement, puisque cela permet de dresser, rapidement et à grands traits, un portrait du panorama théorique au début des années 60, soit au cœur de la période fordiste. Pour lui, le point de vue idéologique, sur lequel on a insisté dans la première partie de cette revue de littérature, porte en lui un conflit de valeurs, a eu tendance à prédominer et, bien qu'il ne « puisse être esquivé », il ne doit venir qu'en dernier, car il devient vite stérilisant « s'il n'est pas enrichi par des analyses empiriques compréhensives » (1962 : 172).

Le point de vue génétique s'intéresse à quels besoins répond le mouvement ouvrier, à comment il s'est développé et pourquoi, bref à la question de son origine. Il a été l'apanage des historiens. À cet égard, Crozier distingue deux types d'interprétation. D'abord, « l'interprétation héroïque », développée notamment

⁷⁷ « À un niveau plus profond, on peut remarquer que le mouvement ouvrier, du moins tel que nous le connaissons dans nos pays occidentaux, est de nature ambiguë. On peut le considérer comme la réaction d'un groupe social particulier aux transformations qu'a apportées l'industrialisation, mais aussi, d'une part, comme un type d'organisation ayant son rôle dans la vie sociale et économique actuelle et, en même temps, sa structure et ses lois propres de fonctionnement, d'autre part comme un facteur de changement dans la société tout entière, un outil privilégié pour la transformation du monde » (1962 : 170). Crozier oppose dans cette explication deux conceptions de ce qu'est le syndicalisme. D'une part, le syndicalisme comme lobby, comme groupe d'intérêts, défend les intérêts de groupes particuliers de travailleurs comme le conçoit l'*École des relations industrielles* et le syndicalisme « mouvement social », comme le concevra Touraine dans les travaux que nous exposerons un peu plus loin.

dans les travaux de Sorel (1918) et Dolléans (1936)⁷⁸, tend à poser le mouvement ouvrier comme « création volontaire et rationnelle d'un petit nombre d'animateurs qui ont su rassembler autour d'eux les meilleurs de la masse ouvrière » (1962 : 173). Basé sur une philosophie volontariste, ce courant a eu « tendance à nous détourner de l'étude du rôle et des fonctions du syndicalisme ». Ainsi, estime-t-il, sur le plan de l'analyse sociologique, leur apport est minime : « il nous renseigne plus sur le mouvement d'idées qui a accompagné en France la naissance des organisations syndicales que sur la raison de leur développement » (1962 : 173)⁷⁹. D'autre part, la seconde tendance, l'interprétation marxiste orthodoxe, cherche à établir une correspondance entre le développement de la technologie et l'origine du mouvement ouvrier qui serait apparu avec la révolution industrielle. Pour Crozier, d'un point de vue sociologique, l'explication proposée par ce courant tourne court : « le problème de la sociologie du mouvement ouvrier commence précisément au moment où cesse l'explication technologique, c'est en premier lieu une question de *comment* et non de *pourquoi* » (1962 : 174). Pour notre part, l'on constate que dans un cas comme dans l'autre, le mouvement ouvrier y est analysé comme un bloc homogène. Les questionnements auxquels ont cherché à répondre les auteurs adoptant le point de vue génétique sont donc distincts de ceux qui nous intéressent ici⁸⁰.

Le point de vue structurel s'intéresse « aux sortes d'organisation que prend le mouvement ouvrier, aux problèmes liés à la bureaucratie syndicale et, conséquemment, à la concentration du pouvoir et aux rapports entre masses et

⁷⁸ Celles-ci sont prépondérantes au début du siècle, mais leur importance a beaucoup décliné au moment où Crozier rédige sa contribution.

⁷⁹ Plus encore, « elle nous a imposé une image du militant, apôtre des temps futurs, qui a contribué à centrer notre attention sur le caractère idéologique et religieux du mouvement ouvrier et à faire du conflit de valeurs eschatologique le nœud de toute réflexion » (1962 : 173).

⁸⁰ Notons que Crozier revient aussi dans son exposé sur le point de vue génétique sur certains auteurs états-uniens qui ont poursuivi l'œuvre de Veblen et que nous avons présenté à la section précédente. À cet égard, il est à noter que les travaux de Hoxie (1914, 1920) ne sont pas abordés par la présentation de Crozier.

dirigeant » (1962 : 175). Crozier constate qu'en France, au début des années 60, il n'existait aucun ouvrage sérieux sur le fonctionnement interne du mouvement ouvrier. C'est, écrit-il, en Allemagne que cette question fut mise à l'ordre du jour⁸¹. Pour Crozier, les problèmes de structures conditionnent la situation et le rôle de toute bureaucratie syndicale :

Trois grands principes d'organisation sont possibles : territoriale, professionnel ou industriel⁸². (...) ces trois formules se sont succédé dans l'histoire du mouvement ouvrier. Les premiers efforts d'organisation se sont effectués sur la base territoriale⁸³ (...) [et témoignent] d'un mouvement jeune, instable, encore sans responsabilité dans la vie des entreprises et incertain dans son rôle, influencé par une idéologie révolutionnaire, mais qui demeure vague. La division professionnelle correspond au contraire à un mouvement qui a déjà des traditions, qui a pris ses responsabilités, sinon dans entreprises, du moins, dans la vie corporative, et qui anime un ensemble de groupement particulier s'adressant chacun à une catégorie spéciale d'ouvriers, et finalement, à l'aristocratie des ouvriers qualifiés.(...) La division par industrie, enfin, constitue le principe d'organisation le plus généralement répandu à l'heure actuelle [et] correspond au déclin des métiers traditionnels et des formes artisanales d'activité. Elle a suivi parfois avec beaucoup de retard, la croissance des grandes entreprises et la production de masse et a constitué, jusqu'à présent, le seul moyen pour le mouvement ouvrier de lutter d'égal à égal avec les grandes concentrations de capital (Crozier, 1962 : 177).

On le voit, cette conception de la « maturation » des organisations a beaucoup en commun avec le courant pluraliste de *l'École des relations industrielles*. D'autre part, et c'est la dimension de son analyse qui nous intéresse le plus ici, Crozier constate que les syndicats de métiers laissent en plan une masse considérable de non syndiqués alors que les syndicats d'industrie ont tendance à englober la masse des non qualifiés (1962 : 180). Enfin, notons que, pour Crozier,

⁸¹ Il souligne par ailleurs, qu'en Angleterre, les Webb avaient abordé cette question et relevé que les permanents syndicaux avaient une tendance naturelle à s'assimiler aux classes moyennes.

⁸² Crozier souligne que des combinaisons de plusieurs principes se superposent parfois.

⁸³ Crozier donne l'exemple du *Grand National consolidated Trade Union* de Robert Owen (1840) et les *Chevaliers du Travail* (1880-1890) aux É-U-A.

⁸⁵ « Dans un groupement territorial, le fonctionnaire syndical est peu spécialisé (...) son activité touche à la politique soit sous la forme de l'agitation révolutionnaire, soit sous la forme de « lobby », soit sous ces deux formes à la fois [et] c'est dans cette voie que se sont situées ses possibilités de promotions. Dans ces conditions, une véritable bureaucratie ne peut se créer (...) »

la prise en considération de ces différentes organisations permet de mieux comprendre le problème de la bureaucratie, conséquemment, celui de la concentration du pouvoir⁸⁵. À cet égard, il distingue deux modèles : l'organisation en confédération, plus politique, et l'organisation en fédération, prioritairement axée sur des objectifs économiques⁸⁶. En ce qui a trait aux rapports entre base et dirigeants, ils se différencient, d'une part, par le degré d'évolution technique⁸⁷ et d'autre part, par les conditions sociostructurelles propres à chaque pays.

Le troisième angle d'approche distingué par Crozier, le point de vue fonctionnel, s'intéresse aux fonctions — et aux façons qu'il a de les remplir — du mouvement ouvrier dans la société globale. Il constate qu'à cet égard les études

Par contre, les permanents des syndicats de métier ont une indépendance et une autorité qui vient (...) du rôle spécialisé qu'ils remplissent dans la profession. Ils peuvent se rendre vite irremplaçables et tirer parti de la situation. C'est en tant que fonctionnaire syndical, et non plus comme transfuges, qu'ils peuvent s'intégrer aux classes moyennes (...) Dans les grands syndicats d'industrie, on a affaire à une bureaucratie tout à fait comparable à celle qui peut exister dans une administration publique ou privée, c'est-à-dire impliquant subordination des différents échelons, responsabilités devant les supérieurs et promotion au choix. Certes, la solidité de cette bureaucratie est tempérée par le contrôle [des] élections ; mais ces élections compliquées, peu suivies, ne mettent généralement en cause que le sommet de la pyramide.

⁸⁶ S'appuyant sur un pluralisme syndical, l'organisation en confédération, comme c'est le cas surtout en France et en Italie où les organes interprofessionnels et interindustriels prennent le pas sur les fédérations, façonnées par la survivance d'organes territoriaux, se répercute par une politisation accrue du mouvement et un contrôle politique du mouvement : « La concurrence qui s'exerce entre les différents mouvements oblige leurs dirigeants à se tenir constamment sur la brèche : ils se défendent contre la propagande idéologique continue qui a l'inconvénient de porter plus sur les principes que les résultats de leurs actions » (1962 : 179). D'autre part, le modèle d'organisation unitaire en fédération, comme c'est le cas en Angleterre et en Allemagne, permettrait d'avoir plus de succès dans le domaine économique, au prix d'une plus grande contrainte dans le domaine politique et idéologique puisque les dirigeants sont constamment contraints de chercher à maintenir l'unité. Au Québec, la FTQ a adopté l'organisation en fédération alors que la CSN et la CSD ont adopté le modèle confédératif.

⁸⁷ À cet égard, Crozier s'appuie sur les travaux de Collinet (1952) qui ont montré que la montée des ouvriers spécialisés dans l'industrie moderne aurait contribué, du moins dans le cas français, à l'avènement de la bureaucratie syndicale dans la mesure où elle a rendu impossible les formes de rapports individuels et anarchiques qui existaient entre le militant animateur et les compagnons qualifiés d'avant 1914 (1962 : 179-180).

sont nombreuses, mais que le plus souvent elles adoptent des approches juridique, économique ou un point de vue pratique assez étroit ; décrivant les procédures de négociations collectives, cherchant à mesurer l'influence de celle-ci sur la vie économique, décrivant la situation légale des syndicats, observant l'émergence d'un nouveau droit du travail, celui issu des conventions collectives, etc. Rarement, dit-il ces études s'intéressent à des questions proprement sociologiques portant, par exemple, sur le rôle humain des syndicats, aussi bien dans l'entreprise que dans les professions, ou encore portant sur l'organisation hiérarchique du travail dans l'usine; ou plus largement, sur le rôle des syndicats dans la communauté sociale ouvrière. Nous nous permettons d'ajouter que rares, sinon absentes, sont également les études cherchant à distinguer les différentes fonctions des organisations syndicales propres aux différents collectifs de travailleurs. Cela dit, même s'il souligne que celle-ci n'est pas clairement acceptée partout⁸⁸, Crozier avance que la négociation collective est la fonction essentielle des syndicats⁸⁹ :

Actuellement, le système des négociations collectives constitue néanmoins, en fin de compte, le moyen d'action le plus élaboré dont dispose le mouvement ouvrier. Il s'est forgé, peu à peu, empiriquement, dans des conditions très différentes selon les pays. On le restreint généralement à la procédure d'élaboration des conventions collectives entre employeurs et syndicats, mais deux autres aspects de l'activité syndicale doivent être étudiés parallèlement : d'une part, l'administration journalière des conventions collectives par les délégués syndicaux⁹⁰, d'autre part, les relations avec les pouvoirs publics et la représentation des travailleurs sur le plan national (2002 : 185)⁹¹.

⁸⁸ Il rappelle à cet égard les distinctions que nous avons déjà évoquées entre les syndicats conservateurs (lire le syndicalisme d'affaires lié au *gompérisme*) et les syndicats prônant l'action directe, qui existent toujours à cette époque.

⁸⁹ « La fonction de négociation avec les employeurs constitue l'aspect névralgique de l'activité du syndicalisme » (1962 : 183).

⁹⁰ Pour Crozier, « c'est dans l'administration journalière des conventions collectives que s'exerce le mieux l'influence réciproque de la communauté ouvrière et la hiérarchie directoriale. Il constate qu'É-U-A les délégués tiennent leur pouvoir des conventions collectives (...), [le système de l'administration des griefs] permet de poursuivre dans la vie journalière de l'entreprise la négociation collective (...) En Europe, par contre, (...) [le rôle] des délégués est davantage un rôle d'information qu'un rôle de discussion (1962 : 185). Pour Crozier cette dimension liée à la

En posant la négociation collective au centre de la pratique syndicale, même s'il prend soin d'en élargir le champ, Crozier abonde, au final, dans le même sens que l'approche adoptée par l'*École des relations industrielles* et que nous avons présentée dans la section précédente⁹².

Quatrièmement, le point de vue idéologique s'intéresse à l'importance et au pourquoi du levier idéologique dans et sur le mouvement ouvrier. Crozier considère que celui-ci a été trop longtemps surestimé dans les études sur le mouvement ouvrier⁹³, même si son importance est considérable étant donné qu'il

négociation collective a été le plus souvent abandonnée à l'étude des seules conventions collectives.

⁹¹ Un autre volet de la négociation collective dans laquelle s'engage le syndicalisme a pour vis-à-vis, non pas l'entreprise, mais l'État et les pouvoirs publics. Crozier, se demande s'il y a « un rapport entre ces activités du sommet et les fonctions assumées par les organes intermédiaires et inférieurs qui se chargent des négociations collectives et de leur administration ? (...) Il y [a] là encore tout un domaine de recherche extrêmement intéressant surtout dans le cadre d'une étude comparative des différents mouvements ouvriers », mais regrette que ce thème est peu abordé par la littérature scientifique. Nous le verrons, les études sur les relations entre les syndicats et l'État se développeront par la suite. Cela dit, comme nous l'avons mis en évidence dans le troisième chapitre, il semble qu'aujourd'hui, dans le contexte du passage à une politique économique néolibérale, elles deviennent moins pertinentes étant donné que les gouvernements négligent leurs interlocuteurs liés au mouvement syndical.

⁹² Afin d'éviter d'allonger indûment la présentation, nous ne reviendrons pas davantage sur la présentation de Crozier. Signalons toutefois que celui-ci adopte, dans sa présentation, une approche comparative qui cherche à identifier les différences et les similarités entre les syndicalismes européens et le syndicalisme aux É-U-A eu égard à la négociation collective. Il relève que le modèle états-unien (mais qui s'applique aussi au Québec) est centré sur la négociation entre un syndicat et une entreprise alors qu'en Europe, le pluralisme syndical est la situation la plus courante, qu'aux États-Unis les négociations ont lieu à date fixe, ce qui n'est pas toujours le cas en Europe. Il note, et cela nous apparaît particulièrement intéressant dans le cadre de notre étude, qu'aux États-Unis, même si le cas le plus courant est celui où la convention collective couvre l'ensemble des ouvriers d'une entreprise, il existe des cas de figure où les contrats ne couvrent que les syndiqués. En France, poursuit-il, il est beaucoup plus courant que le législateur généralise une convention particulière à toutes les entreprises et à tous les salariés de la même branche professionnelle. Ce fut aussi, pour un temps, une pratique qui a été largement employée au Québec où de nombreux décrets ont régulé les conditions de travail dans certains secteurs. Cela est toutefois de moins en moins vrai comme nous l'avons vu dans le second chapitre.

⁹³ « On a eu trop tendance à penser que la conviction était le moteur de toute action et qu'il suffisait de connaître la philosophie du mouvement ouvrier pour pouvoir prédire dans quel sens il progresserait. Certains auteurs ont raisonné à partir de la philosophie officielle ; d'autres l'ont analysée et interprétée pour en faire ressortir les tendances profondes. Même sous sa forme la plus élaborée, cette recherche est peu fructueuse tant qu'elle ne se relie pas à l'étude de l'action

met parfois en cause les fondements mêmes de l'organisation sociale. Comme en ce qui concernait les différents types de structure syndicale, Crozier propose une lecture « évolutionniste » des mutations idéologiques du syndicalisme :

Tous les mouvements ouvriers dans nos pays occidentaux, aussi bien que dans les pays sous-développés, ont toujours commencé par une période d'idéologie révolutionnaire⁹⁴ (...) Dans le développement du capitalisme, on retrouve plusieurs périodes de ce type, beaucoup moins marquées, mais gardant tout de même nettement des caractéristiques révolutionnaires du « millénarisme ». Ces périodes correspondent aux crises sociales grâce auxquelles les organisations syndicales ont pu s'imposer dans la Société. En dehors de ces périodes de crise, l'idéologie révolutionnaire subsiste, sous une forme conventionnelle, il est vrai, et sans qu'elle ait de prise réelle sur les masses, tandis que se développe l'idéologie de type réformiste (1962 : 187).

Cela dit, même contrainte à un rôle plus marginal, il constate que la perspective révolutionnaire persiste et considère que la philosophie du mouvement ouvrier est « essentiellement dualiste (...) derrière les conflits qui la déchirent, on perçoit toujours la polarité réforme-révolution ». Il conclut à cet égard que la tension réforme-révolution est la caractéristique du mouvement ouvrier et que plus encore, elle existe en fin de compte chez chaque militant, bref, « elle correspond à la situation même du syndicalisme » (1962 : 188)⁹⁵.

Finalement, le point de vue du changement estime que le mouvement ouvrier n'est pas seulement une réaction à une situation donnée, une des pièces

syndicale au niveau pratique. Beaucoup plus encore que les comportements individuels, les comportements collectifs peuvent être très éloignés des opinions et même des attitudes assez profondes de ceux qui agissent. Dans le cas particulier des mouvements volontaires, comme le mouvement ouvrier, un nouveau facteur de déformation intervient encore, c'est la distance entre les leaders qui ont le monopole de l'expression officielle et la grande masse des membres qui les suit généralement pour des raisons assez étrangères à leur philosophie » (1962 : 187).

⁹⁴ Crozier distingue les tendances étatiste — on a dit léniniste — et anarchiste — on a dit anarcho-syndicalisme —, mais, estime-t-il, « ces différences sont finalement accessoires, l'essentiel était la contestation violente de l'ordre établi et l'espérance, tout aussi violente, de transformer immédiatement le monde » (p.187).

⁹⁵ Par ailleurs, ajoutons qu'en ce qui concerne les études portant sur l'idéologie syndicale, les théories classiques présentées dans la première portion de la revue de la littérature n'ont guère évolué dans les cinquante premières années du XX^e siècle, pas plus qu'elles ne le feront pas la suite.

indispensables à l'équilibre social, mais aussi, un facteur original nouveau qui constitue pour la société dans son ensemble un facteur de changement⁹⁶. C'est la voie ouverte dans les travaux d'Alain Touraine sur lesquels nous nous attarderons dans la prochaine section⁹⁷.

Au final, ce que l'on constate du panorama présenté par Crozier dans son article qui cherche à tracer l'éventail des modes d'appréhension du syndicalisme dans la littérature scientifique au début des années 1960, c'est que dans tous les cas — l'utilisation abondante des expressions « mouvement ouvrier » et « communauté sociale ouvrière » en témoignent — le syndicalisme est perçu comme un instrument au service d'une classe de travailleur en particulier, celle des ouvriers, employés dans l'usine, et formant un groupe perçu comme homogène par les auteurs qui cherchent à le théoriser. 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 le salariat d'usine à l'époque où Crozier rédige sa contribution pour le *Traité de*

⁹⁶ « Le mouvement ouvrier n'est pas seulement un produit de la société où il se développe, produit dont on peut suivre dans le détail tous les déterminants : c'est aussi un apport original, une force qui agit à son tour sur la société » (1962 : 189).

⁹⁷ Encore une fois, afin d'éviter la redondance, nous ne nous attarderons pas sur la présentation que fait Crozier de ce cinquième mode d'appréhension du syndicalisme. Notons ici simplement que Crozier distingue cinq grands types de mouvement ouvrier : les mouvements ouvriers d'Amérique du Nord, ceux d'Angleterre et de Scandinavie, ceux de l'Europe latine, les organisations des pays sous-développés et celle de l'Europe occidentale. Aux États-Unis, constate-t-il, « les syndicats sont profondément intégrés dans la vie sociale, non seulement dans l'ordre politique officiel, mais aussi dans la vie des entreprises et, en général dans la vie des affaires (...) En Europe du Nord, en Scandinavie et en Grande-Bretagne, le syndicalisme présente un certain nombre de caractères identiques [à celui du syndicalisme aux ÉUA], mais il présente [la] particularité (...) [de ne pas être] pleinement intégré à l'ordre économique et technique de la production : son rôle intégrateur, il le joue par le biais de l'action politique (...) Dans les pays latins, la France, l'Italie et l'Espagne, on retrouve la même importance fondamentale de l'action politique, mais dans un climat où le syndicalisme n'est qu'assez mal (ou pas du tout) accepté par les forces économiques » (1962 : 192). Crozier souligne que le syndicalisme dans les « pays sous-développés » est trop peu étudié et que dans les pays soviétiques le rôle des syndicats est difficilement comparable aux modèles occidentaux. On ajoutera que la description des différents types de mouvements ouvriers élaborée par Crozier a plutôt mal vieilli, non pas parce qu'elles n'étaient pas pertinentes, mais plutôt parce que les différents mouvements ouvriers nationaux ont beaucoup changé depuis.

Sociologie du Travail de Naville et Friedmann. L'hétérogénéisation de l'emploi émergeant dans les années 1970, ce constat n'est guère étonnant, mais montre néanmoins dans quelle mesure la théorisation du syndicalisme est intimement liée et construite dans le paradigme du salariat classique, ancré dans l'usine.

Le syndicalisme comme mouvement social chez Alain Touraine

Cherchant, à la fois, à se démarquer du marxisme structuraliste et du structuro-fonctionnaliste, « qui privilégient l'ordre social et négligent les acteurs sociaux » et de l'analyse stratégique, « qui centr[e] toute l'attention sur les stratégies des acteurs sans tenir compte de l'insertion de ces derniers dans des réseaux de relations sociales » (Vaillancourt, 1991 : 4)⁹⁸, Touraine engage, dès la fin des années 1950, une réflexion sur le rôle du mouvement ouvrier, doté d'une capacité stratégique et de sa propre vision de l'histoire, dans le changement social⁹⁹. C'est en ce sens que nous parlerons ici du syndicalisme comme mouvement social chez Alain Touraine :

Pour Touraine¹⁰⁰, la société n'est pas un système ordonné ou une structure organisée en paliers avec une base économique et une série d'instances de moins en moins matérielles (sociale, politique, culturelle); elle n'est pas un drame non plus, ni une intention, ni une situation, ni une chose, mais le résultat de l'action sociale, le produit des relations sociales. Elle est une hiérarchie de systèmes d'action, un réseau de mouvements sociaux, de luttes politiques et de créations culturelles. La société agit sur elle-même et produit la culture à travers une suite de conflits. C'est un système d'acteurs défini par l'action culturelle et par les orientations culturelles opérant à trois niveaux : celui de l'historicité (le système d'action historique et des rapports de classe), celui des décisions et des institutions politiques, et celui du fonctionnement organisationnel. L'historicité,

⁹⁸ « En somme, la sociologie de l'action de Touraine, son "actionnalisme", veut éviter les excès de l'idéalisme et du naturalisme tout comme ceux de l'historicisme et du volontarisme » (Vaillancourt, 1991 : 4).

⁹⁹ Ajoutons par ailleurs que dans la foulée de la sociologie du travail de Georges Friedmann, la sociologie du travail d'Alain Touraine se distingue de la sociologie industrielle. Il s'agit moins de s'intéresser à l'organisation des processus de production que de comprendre la situation de travail en relation avec l'industrialisation.

¹⁰⁰ Vaillancourt discute ici du Touraine de *La voix et le Regard* (1978).

qui est un des concepts clés de Touraine, c'est l'action créatrice par laquelle la société se transforme elle-même à travers la lutte et le conflit. Elle est l'autoproduction des pratiques et de l'action sociales et culturelles d'une société donnée. Ce sont les mouvements sociaux¹⁰¹, plutôt que les classes sociales, le pouvoir, les rôles, les orientations normatives ou les valeurs, qui sont au cœur de la sociologie de Touraine (Vaillancourt, 1991 : 7).

À travers l'attitude du syndicalisme vis-à-vis de l'inflation, Touraine observe, après la Première Guerre mondiale, un changement d'orientation, faisant passer le syndicalisme d'une politique purement défensive de groupes de pression, indifférents aux conséquences économiques et sociales, à une politique de mouvement social prenant en considération l'ensemble des phénomènes économiques et sociaux et s'efforçant d'agir en ce sens (Touraine et Mottez, 1962 : 252)¹⁰². Dans le régime fordiste qui se mettra progressivement en place, en participant aux décisions économiques, le syndicalisme devient un acteur historique et cela change la façon dont on doit l'étudier :

Tant que le groupe ouvrier n'a pas acquis sa place dans la nation, tant qu'il ne participe pas de façon organisée aux décisions économiques, c'est-à-dire que l'environnement économique peut-être, à la limite, considéré comme quelque chose à laquelle il se heurte, l'approche en termes de situation économique, qui

¹⁰¹ « Pour lui [Touraine], le mouvement social est constitué de trois éléments : la défense de l'identité et des intérêts propres, la lutte contre un adversaire, et la vision commune que partagent le mouvement et son adversaire. En termes néo-hégéliens, on pourrait donc dire qu'un mouvement social est caractérisé par son identité, son opposition, et sa totalité. Un mouvement social, par conséquent, c'est une action collective voulue et organisée à travers laquelle un acteur de classe conscient de son identité et de ses intérêts propres lutte avec un adversaire identifié et ciblé pour la direction sociale de l'historicité, dans une situation historique bien concrète » (Vaillancourt, 1991 : 7).

¹⁰² Pour lui, « une double évolution, d'une part une sensibilité plus grande des travailleurs aux problèmes de la consommation — sensibilité accrue par l'installation de l'économie, dès la Première Guerre mondiale, dans une inflation chronique et parfois galopante — d'autre part, et surtout, par le passage d'un capitalisme anarchique à un capitalisme plus organisé, d'un État « laissant faire » à une société contrôlant plus étroitement son économie, a conduit les syndicats à modifier leur attitude primitive (1962 : 253). « Mouvement social de défense contre la misère, l'arbitraire et le capitalisme, le syndicalisme ne peut, à partir du moment où il atteint un certain développement et où, par l'intermédiaire des partis socialistes, il peut exercer une certaine influence, directe ou indirecte, sur les décisions politiques, se borner à une action étroitement revendicative. Chacun de ses succès élargit ses perspectives; la défense économique devient programme économique (1962 : 255).

traite le mouvement ouvrier comme l'expression organisée d'attitudes d'un groupe *en réaction* à une situation économique, peut être fructueuse et relativement simple à concevoir. La force ou la faiblesse, l'idéologie et la politique du mouvement ouvrier en formation dépendent assez étroitement de la conjoncture économique¹⁰³. Cette dépendance est plus complexe dès que le groupe ouvrier organisé participe lui-même à l'élaboration de la politique économique. (...) il n'est [alors] plus possible de se contenter d'une relation simple entre force, idéologie, politique syndicale, d'une part, et situation économique de l'autre (Touraine et Mottez, 1962 : 250).

Dans la société industrielle, « le mouvement ouvrier est le mouvement social central [et] il est engagé dans une lutte de classe avec les propriétaires des moyens de production pour le contrôle du processus d'industrialisation » (Vaillancourt, 1991 : 7). La politique syndicale variera « selon la plus ou moins grande participation aux décisions économiques, et suivant la nature et la structure de l'organisation syndicale elle-même » (1962 : 250) et cherche désormais à concilier deux exigences : celle de peser efficacement sur les décisions économiques¹⁰⁴ (notamment en s'impliquant davantage dans l'organisation de la production) et politiques¹⁰⁵ tout en maintenant sa force d'opposition revendicative

¹⁰³ Comme l'avaient relevé les Webb (1897), Touraine constate qu'au début de l'industrialisation, la puissance des syndicats est fonction du nombre de ses adhérents, mais que celui-ci est fortement lié, quoique de manière indirecte, à la conjoncture économique. Plus encore, « l'idéologie du mouvement ouvrier dépend des obstacles que rencontre sa constitution et donc, en grande partie, de la conjoncture économique (1962 : 250). Observant l'évolution du mouvement ouvrier français au XIX^e siècle, Touraine relève qu'en période de prospérité économique, celui-ci tend à adopter la stratégie propre au « travaillisme » alors qu'en période plus difficile, il se tourne vers une stratégie plus « socialiste, voire « révolutionnaire » se tournant vers l'action politique et visant l'accession au pouvoir. Touraine distingue ainsi l'idéologie « syndicaliste », qu'il oppose au « trade-unionisme » (lire le syndicalisme d'affaires) : « la méfiance des syndicalistes pour la politique n'est que l'expression de l'intérêt exacerbé pour elle : ils remettent en cause la société tout entière. À la démocratie parlementaire, ils opposent la république des travailleurs » (1962 : 251).

¹⁰⁴ Selon Touraine, « les formes de l'intérêt pour le développement économique varient avec les conditions économiques elles-mêmes (...) le sentiment de responsabilité du progrès économique se développe dans les syndicats à mesure que s'organise la société industrielle, mais il est plus clair que les difficultés et la crise du système capitaliste conduisent les syndicats à considérer que leur puissance et leur conscience des problèmes économiques leur imposent un rôle dirigeant de redressement ou de transformation économique » (1962 : 259).

¹⁰⁵ Touraine prend toutefois la peine de souligner que « le mouvement ouvrier a rarement été un simple instrument de défense économique des salariés (...) Il n'y a pas d'actions économiques, au moins d'une certaine ampleur, qui n'impose pas un jugement sur la situation des entreprises, et par la suite, sur le système économique dans son ensemble (...) le plus limité des syndicalismes ne

et révolutionnaire (1962 : 256) avec comme objectif de défendre les salariés. Toutefois, « il serait hardi d'affirmer qu'il n'y a ni tension, ni conflit possible entre ces deux fonctions du syndicalisme » (1962 : 263-264).

L'un des apports de Touraine à la théorisation est sa proposition d'une typologie du syndicalisme basée sur « le rôle effectif du syndicalisme dans divers types de société ». Il distingue le syndicalisme d'opposition¹⁰⁶, le syndicalisme de contrôle¹⁰⁷ et le syndicalisme associé au pouvoir¹⁰⁸. La transition que Touraine

peut se désintéresser des mesures prises par l'État et par les autorités locales, du simple fait que des lois et mesures administratives peuvent interdire ou entraver les activités syndicales » (1962 : 263). Cela dit, au moment où Touraine rédige son article, il lui apparaît clair que le syndicalisme a opéré, depuis ses origines, un glissement depuis le groupe de pression vers le mouvement social.

¹⁰⁶ Pour Touraine, « plus la classe ouvrière est faible, (...) plus l'action syndicale est une action de classe et révolutionnaire, hostile aux compromis politiques (...) cette classe (...) engagée dans une lutte quotidienne qui ne va pas sans compromis et sans appel aux pouvoirs publics, a une vision totale, révolutionnaire de la société » (1962 : 264). C'est le syndicalisme d'opposition. « Plus la classe ouvrière devient forte, plus elle progresse dans la conquête de garanties (...) plus aussi le politique et le syndical tendent à se rejoindre (...) leur jonction signifie l'abandon du projet révolutionnaire (1962 : 265).

¹⁰⁷ Pour Touraine, « l'évolution des conditions économiques, sociales et politiques de la société industrielle a entraîné l'abandon général du syndicalisme d'opposition et son remplacement par le syndicalisme de contrôle qui mettra l'accent sur la participation des syndicats à la gestion. Il ne donnera plus, en général, à la revendication ouvrière la forme d'un projet révolutionnaire. Pour Touraine, même s'il cesse d'être un mouvement social total, le syndicalisme de contrôle demeure un mouvement social : « On ne peut nommer groupe de pression qu'une organisation s'efforçant d'utiliser certaines forces limitées existant à l'intérieur d'une situation donnée, sans remettre en cause les règles du jeu, sans chercher à modifier le cadre dans lequel elle mène son action. Or, même lorsque le syndicalisme accepte les cadres nationaux et économiques existants, il s'efforce, par une action locale aussi bien que nationale, de les modifier. Il peut croire aux capacités d'adaptation du système social, il ne peut renoncer à ce qui constitue sa raison d'être et le principe de sa puissance : la révolte ou la revendication de ceux qui accomplissent les travaux les plus pénibles, qui reçoivent les salaires les plus bas, qui sont le plus soumis à l'insécurité et à l'arbitraire » (1962 : 271). « Le syndicalisme de contrôle échappe aux limitations du « *business unionism* » par sa politisation apolitique. [Il] ne peut se séparer d'une action politique qu'il propose ou qu'il appuie, mais il est indépendant des organisations politiques dans la mesure où le contrôle de l'emploi et de la rémunération de la main-d'œuvre est son objet propre : indépendance qui lui permet, sans supporter de tensions excessives, de continuer à représenter les revendications ouvrières ». Enfin, notons que les limites d'un syndicalisme de contrôle se font sentir par le développement, « à mesure que celui-ci remporte des succès qui font de lui, en un certain sens, un gestionnaire, d'un syndicalisme antisindical, d'une volonté de contrôle direct, qui menace son unité, mais aussi qui lui impose le respect de sa double nature dans les pays industriels évolués, expression de revendication ouvrière et disposition d'un certain pouvoir de gestion et de contrôle de l'emploi (1962 : 272). Cette conception du syndicalisme « antisindical » apparaît intéressante à retenir dans le cadre de notre recherche. Il peut qualifier, d'une certaine façon, certaines formes

observe depuis le syndicalisme d'opposition vers le syndicalisme de contrôle tend à rapprocher sa typologie de la perspective évolutionniste débouchant sur la maturation du syndicalisme dont on a déjà largement fait état.

Plus pertinent, dans le cadre de notre recherche, est le concept de conscience ouvrière¹⁰⁹, que Touraine développe d'abord dans son ouvrage intitulé *La Conscience ouvrière* (1966), et entendant par là, la « conscience d'un destin collectif qui permet à un ensemble composite d'individus de se transformer en « acteur historique », opérateur du changement social » (Pillon et Vatin, 2003 : 306). Pour Touraine, la prise de conscience de l'unité ouvrière — la conscience de classe — n'est pas automatique, elle résulte d'une construction sociale qui se développe, dans l'entreprise, parallèlement à la montée de la société industrielle. Elle « ne suit pas une trajectoire, elle est liée à un événement central de l'histoire du travail, à la rencontre du métier ouvrier et de l'organisation industrielle » (Touraine, 1966 : 329). Ainsi, ce n'est qu'en s'attardant à la lente évolution des différents groupes sociaux (paysans ou ruraux au début de l'industrialisation, puis ceux qui s'y joindront une fois le processus d'industrialisation bien en selle ainsi que les ex-travailleurs indépendants et artisans victimes de la mobilité descendante) qui rejoignent graduellement la classe ouvrière qu'il en arrive à cerner l'apparition de la conscience de classe qui constitue, au sens que lui donne Touraine, la forme la plus aboutie de la conscience ouvrière.

d'organisation collective de travailleurs atypiques sur lesquelles nous reviendrons dans le cinquième chapitre.

¹⁰⁸ Le « syndicalisme associé au pouvoir » est le dernier élément de la typologie de Touraine. À cet égard, le cas des syndicats en URSS apparaît comme l'exemple le plus évident. Touraine note, à propos du cas soviétique, que ce dernier type de syndicalisme ne laisse aucune place au syndicalisme d'opposition et au syndicalisme de contrôle. Ils sont complètement subordonnés au projet politique. Il ne paraît pas nécessaire de le discuter davantage ici.

¹⁰⁹ Ce concept dérive de la réinterprétation critique de la théorie marxiste de la lutte de classes par le philosophe hongrois Lukacs (1885-1971, dans *Histoire et conscience de classe* [1923]), qui montrait que la position économique objective (« position de classe ») ne déterminait pas mécaniquement l'action politique, qui supposait l'existence d'une conscience collective) (Pillon et Vatin, 2003 : 306)

La conscience de classe est le type d'analyse sociale, par lequel [l'ouvrier], en se définissant lui-même comme exploité par le capitalisme, affirme que la société est dominée par ce rapport et cet antagonisme fondamental. (...) disons que la conscience de classe est la forme de conscience ouvrière où le principe de totalité s'identifie à la relation d'un principe d'identité et d'un principe d'opposition eux-mêmes complémentaires (Touraine, 1966 : 328).

Pour Touraine, le principe d'opposition, le « degré zéro » de la conscience ouvrière, n'est pas suffisant pour mettre en marche « le mouvement ouvrier ». Il doit être conjugué « avec les principes de totalité et d'identité qui renvoient, respectivement, à la mission historique du mouvement ouvrier dans la société industrielle, et à l'identification à un ordre social » (1966 : 329). Lorsqu'elle réussit à réunir ces trois principes, la conscience ouvrière devient l'élément essentiel dans l'émergence du mouvement ouvrier comme un sujet de l'action et un moteur du changement social dans la société industrielle.

Dès le début des années 1970, Touraine abandonnera pratiquement la question ouvrière pour se concentrer sur ce qu'il appellera les « nouveaux mouvements sociaux (NMS) ». Il n'y reviendra que brièvement, dans un ouvrage paru en 1984 et intitulé *Le Mouvement ouvrier*¹¹⁰. Le Touraine de la « seconde période¹¹² » écrit

¹¹⁰ Alain Touraine, M. Wieviorka et F. Dubet (1984).

¹¹² On peut diviser le travail de Touraine en trois périodes : « La première, consacrée à la sociologie du travail et en particulier à la sociologie de la conscience ouvrière, au cours de laquelle il a défini et centré sa sociologie, comme il l'a expliqué dans son livre *Sociologie de l'action* (1965) et quelques années plus tard dans *Production de la société* (1973). C'est à cette période qu'appartiennent les premiers travaux menés en Amérique Latine, sur les ouvriers chiliens des mines de charbon et de la sidérurgie, son livre sur l'évolution du travail ouvrier aux usines Renault (1955, épuisé en France) et celui sur la *Société post-industrielle* (1969) ; 2) Les événements de Mai 68 et les coups d'État militaires en Amérique latine l'ont amené [dans sa seconde période] à concentrer son intérêt sur l'étude des mouvements sociaux. Il a élaboré avec un groupe d'amis une méthode d'intervention sociologique et a réalisé une série d'études, depuis *La voix et le regard* (1978) jusqu'à celle sur *Le mouvement ouvrier* de 1984. Il a employé ses efforts à étudier l'Amérique latine et plus largement les problèmes du développement. Il a passé l'année 1981 en Pologne à étudier Solidarnosc, et a écrit en Amérique latine un livre, publié d'abord au Chili puis remanié, réécrit et publié en France sous le titre : *La Parole et le Sang* (Odile Jacob, 1988) ; 3) La troisième période s'ouvre avec *Le retour de l'Acteur* (1984) et donne lieu à la publication des

que « le rôle du syndicalisme devient un des principaux acteurs de la scène politique ; il est de moins en moins un *mouvement social*... (1984 : 19) » et que « son rôle [i.e. celui du syndicalisme] n'est pas fini, mais l'histoire du mouvement ouvrier s'achève » (1984 : 404 ; cité par Vaillancourt, 1991 : 5). Les raisons de la « fin de l'histoire » du mouvement ouvrier s'expliqueraient ainsi :

le mouvement ouvrier est constitué de deux catégories très différentes de travailleurs, les ouvriers plus professionnels, plus qualifiés et plus corporatistes, et les ouvriers plus prolétarisés, plus spécialisés, et plus conscients de leur appartenance de classe. Leur fusion en un mouvement ouvrier unifié devient de plus en plus difficile, et par conséquent le mouvement ouvrier tend à se désagréger. Il s'ensuit que le syndicalisme comme organisation se rapproche des centres du pouvoir politique sans l'appui d'un puissant mouvement ouvrier unifié. D'où le danger de néo-corporatisme. Une des façons de s'en sortir pour les syndicats serait de s'allier avec les nouveaux mouvements sociaux (femmes, écolos, pacifistes, etc.), le risque étant de perdre l'appui de leur propre base ouvrière (Vaillancourt, 1991 : 5).

Ainsi, pour le Touraine de la seconde période, dans la société post-industrielle ou programmée qui se met en place dans les années 1970, de « nouveaux mouvements sociaux » — centrés sur la connaissance, la communication et la culture, plutôt que sur le travail et l'économie — se disputent le rôle central comme acteur du changement social » (Vaillancourt, 1991 : 8). Dans cette perspective, « les nouveaux mouvements sociaux renforcent le rôle politique des syndicats et des partis de la classe ouvrière, tout en affaiblissant simultanément la conscience de classe ouvrière et le mouvement ouvrier lui-même » (Vaillancourt, 1991 : 9). Cela dit, « même si la classe ouvrière ne joue plus un rôle central dans les conflits sociaux cruciaux de notre époque, elle demeure quand même vitale »

ouvrages suivants : *Critique de la Modernité* (1992), *Qu'est-ce que la démocratie ?* (1994) et *Pourrons-nous vivre ensemble ? Égaux et différents* (1997), qui présentent les thèmes qui lui tiennent à cœur et dont l'idée dominante est celle du Sujet, considéré comme principe central d'action des mouvements sociaux ». Note de bas de page tirée du site web de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) [<http://www.ehess.fr/cadis/francais/pages/chercheurs/pres-touraine.html>], consulté le 25 septembre 2007.

(Vaillancourt, 1991 : 9), notamment sur l'échiquier politique où les partis sociaux-démocrates sont devenus les principaux relais du mouvement ouvrier. Bref, le déclin du mouvement ouvrier ne signifie pas nécessairement l'affaiblissement des luttes syndicales, « il ne fait que rendre le rôle politique des syndicats plus crucial, à mesure que leur rôle comme acteurs sociaux devient moins important » (Vaillancourt, 1991 : 9). Ainsi, à mesure que les organisations de la classe ouvrière deviennent des acteurs politiques et non plus des acteurs sociaux :

[I]es nouveaux mouvements sociaux occupent la place laissée libre et ils se substituent à eux dans l'arène sociale, jusqu'au moment où l'un d'eux, le mouvement des écologistes antinucléaires par exemple, deviendra aussi central dans la société programmée que le mouvement ouvrier l'a été dans la société industrielle, et le mouvement pour les libertés civiques dans la société marchande d'avant la révolution industrielle » (...) La classe ouvrière et le mouvement ouvrier y cèdent donc leur place à d'autres acteurs contestataires comme les femmes, les étudiants, les environnementalistes et les écologistes, les groupes ethniques opprimés, les groupes de consommateurs, et tout particulièrement le mouvement antinucléaire (Vaillancourt, 1991 : 8).

Ce sont ces nouveaux mouvements sociaux qui deviendront les agents rationnels décidés à transformer la société, c'est-à-dire les principaux acteurs sociaux de l'histoire contemporaine. Cette transition marque donc la fin du syndicalisme « mouvement social ». Enfin, rappelons que selon Touraine, pour rester pertinent comme acteur social dans la société programmée, le syndicalisme doit accepter de dépasser l'action défensive en vue d'intérêts économiques et corporatistes limités et créer des alliances avec ces « nouveaux mouvements sociaux ».

Pour conclure en revenant sur nos thèmes d'intérêt, remarquons que contrairement aux autres approches présentées jusqu'ici, à l'exception encore une fois des travaux de Hoxie, Touraine évite d'attribuer *de facto* une unité d'ensemble à la classe ouvrière. Au demeurant, et cela est sans doute en partie dû

au fait que Touraine fait ses recherches surtout dans les grands ensembles industriels, notamment dans les usines Renault, les mines de charbon et dans des entreprises de la sidérurgie, il semble que celui-ci, tend tout de même, c'est du moins notre avis, à magnifier le caractère unitaire du mouvement ouvrier dans la société industrielle. De ce fait, dès lors qu'il observe l'hétérogénéisation de la classe ouvrière au début des années 1970, il conclut à la désagrégation et l'effondrement du mouvement ouvrier. De la même façon, il sous-estime la capacité qu'a eue, historiquement, le syndicalisme à se renouveler consubstantiellement au développement du capitalisme¹¹³. Par ailleurs, en contraignant le syndicalisme — à travers ses entrées dans les partis politiques — à un rôle politique dans la société programmée, Touraine néglige le rôle que celui-ci peut encore jouer dans la mobilisation et l'organisation de travailleurs exerçant en marge du salariat classique. Bien qu'on ne puisse leur attribuer une conscience ouvrière au sens que Touraine lui donne, ceux-ci partagent — sans doute de manière plus allusive qu'explicite — quelque chose qu'on pourrait appeler, un peu naïvement, une « conscience d'atypique », qui ne s'ancre pas uniquement, telle la conscience prolétarienne¹¹⁴ dont parle Touraine, dans un principe d'opposition », mais qui affirme sa totalité — en prenant acte de son importance dans la société post-industrielle — et son identité. Le rôle que peuvent jouer les

¹¹³ C'est aussi le point de vue que défendront certains des auteurs sur lesquels nous reviendrons dans la section 4.2.4.

¹¹⁴ Pour Touraine, « parce qu'elle est conscience négative de la société elle [la conscience prolétarienne] ne peut constituer un système d'orientation de l'action ouvrière. Elle ne relève pas de l'étude de l'action de la classe ouvrière, mais simplement de l'étude de la stratification sociale. La situation prolétarienne n'est rien d'autre que la cristallisation parfaite d'une série de statuts très bas, et d'un ensemble de niveaux faibles ou nuls de participation sociale (1966 : 322). Pour nous, la situation des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, bien qu'ils se situent en dehors du salariat classique et donc, de la conscience ouvrière, ne peut être assimilée à la « situation prolétarienne », dont parle Touraine. D'ailleurs, les grandes mobilisations des atypiques en France montrent très bien qu'ils peuvent développer une conscience collective et devenir des acteurs sociaux importants dans des luttes portant sur le travail. La conscience « précaire » plus englobante, serait donc susceptible de dépasser le registre plus restreint de la « conscience prolétarienne » dont parle Touraine.

organisations syndicales dans la matérialisation et la canalisation de celle-ci ne peut, à notre avis, être négligé.

L'approche des relations professionnelles de Jean-Daniel Reynaud

Alors que les travaux de Touraine s'éloignent sciemment des travaux de l'*École des relations industrielles*, dans un esprit proche d'une sociologie de l'acteur rationnel et inspiré par la théorie des jeux, les travaux¹¹⁵ de Jean-Daniel Reynaud abordent le syndicalisme comme l'un des acteurs sociaux, parmi une pluralité d'acteurs dont les intérêts et les valeurs divergent, s'inscrivant dans un espace de jeu et élaborant, par leurs interactions, un espace social propre, celui des relations professionnelles destinées à produire des règles et des normes. Selon la perspective de Reynaud :

Les relations professionnelles ne constituent pas seulement, comme l'avaient conçu les Webb à la fin du XIX^e siècle, le terrain, plus ou moins pacifié, de la confrontation des intérêts économiques divergents. C'est un lieu dynamique de construction sociale par l'établissement de règles, de normes, qui fournissent un cadre aux relations, plus ou moins conflictuelles, qui nouent les acteurs entre eux (Pillon et Vatin, 2003 : 329).

Reynaud met au centre de son projet l'étude des conventions collectives, celles-ci permettant d'analyser de façon conjointe, conflits, négociations et le produit provisoirement stabilisé de ces interrelations dans une perspective sociojuridique :

L'analyse des conventions collectives débouche sur une problématique sociojuridique. Produit de la négociation, ces conventions ont en effet une valeur juridique à mi-chemin du droit privé et du droit public. Elles se présentent comme des « accords signés entre un ou plusieurs syndicats de salariés au nom d'un groupe de salariés et un employeur ou une association d'employeurs ». Elles

¹¹⁵ Voir notamment Adam, G. et J.-D. Reynaud, « Conflit du travail et changement social, 1978 ; Reynaud, J.-D. *Les syndicats en France* (1975) et *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale* (1993).

peuvent couvrir aussi bien une entreprise, qu'une branche industrielle, au niveau régional ou national, ou même de nature interprofessionnelle. (...) la convention collective est un objet juridique hybride, qui a un aspect réglementaire et un aspect contractuel. Elle peut porter sur les objets les plus divers de la relation salariale : les rémunérations, le temps de travail, les systèmes de classification professionnelle, la formation professionnelle, etc. À travers le principe d'extension, la convention collective constitue un instrument original de construction juridique par la « base ». En généralisant des dispositifs conçus par les acteurs dans leur négociation, l'État élabore un droit du travail pragmatique et différencié, proche des réalités techniques, économiques, et sociales propres à chaque secteur d'activité au niveau local ou national (Pillon et Vatin, 2003 : 329).

Adoptant une perspective qui se rapproche de l'approche pluraliste de l'*École des relations industrielles*, particulièrement des travaux dits de l'approche stratégique et débouchant sur des résultats semblables, il nous paraît inutile de la présenter davantage ici. Notons simplement que comme celles-là, les travaux de Reynaud s'attardent essentiellement au processus de négociation collective et accordent peu d'importance à la question de la mobilisation et de l'organisation, encore moins aux questions qui nous intéressent ici, c'est-à-dire aux interrogations liées à l'organisation collective des travailleurs atypiques.

*Contributions subséquentes de la sociologie du travail*¹¹⁶

Comme le soulignent De Coster et Pichault, dans leur *Traité de Sociologie du Travail*, « il semble que le diagnostic posé il y a plus de trente ans par Crozier quant au faible état d'avancement des analyses sociologiques sur le syndicalisme ne soit plus de mise à l'heure actuelle » (1998 :157)¹¹⁷. Outre les travaux de Touraine et de Reynaud que nous avons cru bon de présenter distinctement, nombreuses ont été les contributions à cet égard qui ont été ébauchées depuis.

¹¹⁶ Cette section est largement basée sur la contribution portant sur le syndicalisme de De Coster et Pichault dans le *Traité de sociologie du travail* (1998) dont ils assumaient la direction.

¹¹⁷ Notons par ailleurs que De Coster et Pichault restreignent leur analyse du syndicalisme aux organisations syndicales et n'incluent pas, dans leur discussion, les organisations politiques vouées à la défense des travailleurs. Ainsi, il exclut de leur champ d'analyse ce que Touraine et Mottez (1962), appelle les « syndicats associés au pouvoir ». Rappelons que dans une typologie ultérieure, Touraine (1965) les appellera plutôt les syndicats d'intégration.

Plutôt que de chercher à en tracer un portrait d'ensemble, ce qui allongerait indûment notre présentation, nous centrerons notre attention, dans cette ultime section sur l'apport de la sociologie du travail sur quelques discussions autour de thèmes qui nous intéressent ici.

D'abord, en ce qui a trait aux processus sociaux qui sont à l'origine de l'implication syndicale, il faut noter l'apport important des travaux de Hirschman (1970). En distinguant entre la stratégie (*voice*), c'est-à-dire lorsque le travailleur choisit de rejoindre l'une ou l'autre des structures militantes plutôt que de soumettre aux règles de fonctionnement en vigueur (*loyalty*) et la stratégie *exit*, il rappelle que l'adhésion des travailleurs à l'organisation syndicale n'est pas mécanique. Plus encore, comme le soulignera Bajoit (1998) en élargissant les catégories de Hirschman, « l'acteur n'a pas seulement le choix entre la loyauté, la défection (quitter l'entreprise) et la prise de parole, qui correspond dans le monde industriel à la mobilisation syndicale, il peut aussi opter pour l'apathie, c'est-à-dire une attitude de retrait vis-à-vis de l'organisation sous une forme, soit suffisamment discrète pour qu'elle n'attire pas le regard de la hiérarchie, soit, au contraire, parfois cyniquement, fondé sur le respect scrupuleux des règles, de telle sorte que sa « loyauté » ne puisse être explicitement mise en cause » (Pillon et Vatin, 2003 : 344). Le syndicalisme n'a en effet pas le monopole de la résistance ouvrière. D'autres stratégies sont possibles.

De nombreux auteurs se sont donc intéressés aux moyens par lesquels l'institution syndicale parvient à gagner, ou à conserver, ses adhérents en opérant constamment un arbitrage entre intérêts collectifs et individuels (De Coster et Pichault, 1998 : 163). Boudon et Bourricaud (1990) s'intéresseront à l'incitation

indirecte¹¹⁸. Plus pertinent dans le cadre de nos recherches est l'apport de Olson — un économiste par ailleurs — qui avait noté que les « syndicats attirent les adhérents en leur offrant non seulement des services collectifs, mais en faisant miroiter des offres de services beaucoup plus individualisés telles que la défense individuelle contre l'arbitraire de la hiérarchie, contre les menaces de licenciement, des appuis pour une promotion, le paiement et l'assistance de chômeurs, les conseils juridiques gratuits. Dit autrement, l'institution syndicale joue un peu à la manière d'une compagnie qui offre à ses clients une assurance sociale contre le paiement d'une prime, la cotisation syndicale (Olson, 1978, pp. 89-124 ; cité par De Coster et Pichault, 1998 : 163)¹¹⁹. Cette dimension « syndicalisme de service » apparaît particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier l'émergence d'organisation syndicale cherchant à rassembler les travailleurs autonomes¹²⁰. D'autres auteurs ont également cherché, en situant

¹¹⁸ Ils notent par exemple l'incitatif provenant du fait que les représentants syndicaux siègent à des comités chargés de statuer sur les promotions, les réductions d'emplois, etc.

¹¹⁹ C'est dans le chapitre sur le « syndicalisme et l'économie libérale » de *Logique de l'action collective* que Olson évoque ces questions : « Outre l'adhésion obligatoire, les piquets de grève et la violence, certains syndicats possèdent un arsenal d'incitations et de récompenses sélectives : ils offrent des avantages non collectifs à ceux qui adhèrent et les refusent aux autres. Dans certains cas particuliers, ces avantages non collectifs étaient importants. Certains grands syndicats offraient diverses sortes d'assurances à leurs adhérents. Fait significatif, le premier grand syndicat national à se révéler viable en Grande-Bretagne, l'*Amalgamated Society of Engineers* (ASE), instaurée en 1851, offrait un large éventail d'avantages non collectifs(...) « *L'Amalgamated Society of Engineers* est couramment saluée comme un nouveau modèle dans l'organisation des syndicats... Elle est devenue un exemple pour toute une série de sociétés mixtes qui se sont formées au cours des vingt années suivantes. La base du nouveau modèle était une étroite combinaison entre commerce et activités amicales. Ladite ASE fournissait à tous ses membres une large gamme d'avantages allant de l'assistance judiciaire et de l'allocation chômage à l'assurance-maladie et la caisse de retraite... Bref, c'était presque autant une amicale qu'un syndicat ». En outre, Olson note que le fractionnement de la structure syndicale en de multiples fédérations professionnelles et régionales correspond à ce souci d'individualiser davantage l'offre de services collectifs. Texte complet du chapitre en ligne : [http://www.libres.org/francais/dossiers/democratie/fondamentaux/olson_syndicalisme.htm], consulté le 25 septembre 2007.

¹²⁰ Une courte visite (novembre 2006) dans les locaux de FINTAXI, une ramification de la FTQ regroupant les chauffeurs de taxi, nous avait d'ailleurs permis de constater à quel point, le volet « soutien juridique » était un élément prépondérant dans la décision des chauffeurs de taxi d'adhérer à l'association.

l'analyse au niveau de l'acteur individuel, à approfondir la connaissance sur les déterminants sociaux de la propension à se syndiquer¹²¹.

De Coster et Pichault soulignent qu'au-delà des mécanismes qui agissent au niveau des institutions syndicales en général ou à celui de l'acteur en particulier, le comportement d'adhésion est également relié à certaines caractéristiques de la vie d'entreprise (1998 : 164). Autant la politique de gestion des ressources humaines, que l'appartenance sectorielle et la structure organisationnelle conditionnent le comportement des travailleurs eu égard à l'adhésion syndicale. Ils évoquent les travaux de Mintzberg (1990) montrant que dans les organisations bureaucratiques, le taux de syndicalisation est relativement élevé alors que dans les organisations professionnelles, où l'autonomie au travail est plus large, le taux de syndicalisation est plus bas¹²² ; ce qui expliquerait, du moins en partie, la difficulté qu'ont les organisations syndicales à regrouper les travailleurs autonomes¹²³. Cela dit, ni Mintzberg, ni De Coster et Pichault n'abordent la question des incitations amenant les travailleurs atypiques à se syndiquer, et celles liées aux conséquences de la désagrégation des entreprises à travers l'impartition et la sous-traitance sur l'implication syndicale.

¹²¹ Sans succès clair, certains ont cherché à relier l'âge (voir les résultats contradictoires entre les travaux de Faber et Saks (1980) et Lawler et Hundley (1983) à ce sujet) ou le niveau d'éducation au désir de syndicalisation. D'autres parts, De Coster et Pichault recensent des travaux qui établissent une corrélation négative entre la charge familiale des femmes et leur désir de syndicalisation (Cornfield et al., 1990) et entre le degré d'élévation dans la hiérarchie et le désir de syndicalisation (tout sexe confondu).

¹²² Précisions que Mintzberg relève que « toutefois, pour contrer les visées bureaucratiques des administratifs et des gestionnaires, les professionnels ont parfois tendance, eux aussi, à se syndiquer pour défendre leurs intérêts menacés, mais la syndicalisation débouche alors, bien souvent, de manière paradoxale, sur une standardisation encore plus poussée de la structure, sous la forme de règles et de contrôles divers, qui finit pas estomper les différences entre professionnels et éliminer la responsabilité individuelle du travail opérationnel (Mintzberg, 1990 : 280-284). Des conflits ne tardent pas à apparaître, ce qui condamne *de facto* les organes syndicaux à une certaine marginalité dans ce type d'organisations » (De Coster et Pichault, 1998 : 164).

¹²³ Au-delà de ces considérations, la codification légale limitant aux salariés, le droit de se syndiquer a certainement un impact très important à cet égard, comme nous l'avons souligné au second chapitre.

En ce qui a trait aux modes d'organisation qu'ont adoptées les organisations syndicales, De Coster et Pichault notent qu'ils ont peu varié avec le temps, mais estiment réductrices les typologies de Crozier — organisation territoriale, professionnelle et industrielle — et celle, plus récente, de Perreti, Cazal et Quiquandon (1990) — qui distingue les syndicats confessionnels, catégoriels, de métier et d'industrie —, puisqu'elle souffre de l'absence d'un principe générique dont elle déclinerait les modalités. Préférant la distinction apportée par Mintzberg (1982) entre les mécanismes relevant du principe de différenciation et ceux relevant du principe de coordination, c'est sur cette base qu'ils abordent la présentation portant sur les modes d'organisations syndicales. En ce qui a trait au mécanisme de différenciation, les auteurs notent qu'il peut « s'effectuer selon un axe horizontal — on se réfère alors à la constitution des unités de base de l'organisation — et sur un axe vertical — qui s'apprécie en fonction du nombre d'échelons séparant les unités de base du sommet de la structure » (1998 : 165). Horizontalement, deux modes de différenciation peuvent être observés, le mode territorial et le mode professionnel ou « de métier », le premier précédant généralement le second dans l'histoire syndicale des pays industrialisés. En ce qui a trait à la différenciation verticale, celle-ci renvoie au poids respectif des centrales, au sommet de la structure, et des structures locales, à la base, notamment en termes de ressources humaines et financières (1998 : 166). Les auteurs distinguent les pays nord-européens (dont l'Allemagne) où les structures sont très intégrées et à caractère pyramidal, des syndicats français et anglais, ayant des structures beaucoup plus plates et atomisées, « de sorte que les centrales éprouvent des difficultés à imposer leur autorité aux groupes locaux »¹²⁵.

¹²⁵ Cela dit, il rappelle que « ces deux principes sont en réalité indissociables : la différenciation des unités, rendue nécessaire pour des raisons d'efficacité, ne peut se concevoir qu'accompagnée de mécanismes de coordination, qui assurent le bon fonctionnement de l'ensemble. Il s'agit en quelque de deux faces d'une même réalité » (De Coster et Pichault, 1998 : 165).

Revenons ici sur le second de ces principes, le principe de coordination lié au mécanisme de regroupement qui s'inscrit dans le prolongement du principe de différenciation. D'abord, De Coster et Pichault notent que lorsque la différenciation horizontale s'opère sur une base territoriale, le regroupement s'effectuera sur la même base. Plus intéressante est la distinction que les auteurs observent lorsque la différenciation horizontale est dominée par la logique des métiers. Dans ce cas, le regroupement peut se décliner selon trois modes : interprofessionnel, catégoriel ou sectoriel (1998 : 167). Ils ajoutent que bien des obstacles ont très longtemps empêché le regroupement syndical sur une base industrielle ou interprofessionnelle dans le cadre d'une large confédération et citent l'exemple états-unien où « la méfiance à l'égard des travailleurs réputés non qualifiés, c'est-à-dire principalement les immigrés, les femmes, les gens de couleur, bref des travailleurs suspectés d'accepter un emploi à n'importe quelle condition en vertu d'une situation précaire » (De Coster et Pichault, 1998 : 167) a constitué un frein important au regroupement des organisations syndicales. Pour sa part, le mode catégoriel repose sur un regroupement spécifique des ouvriers, employés et des cadres. Enfin, le mode sectoriel repose sur la spécificité du secteur public et privé. Les auteurs ne s'interrogent cependant pas sur lequel des modes est le plus susceptible d'accorder une place non négligeable aux travailleurs atypiques, bien que le mode catégoriel semble le plus apte à en saisir les contours.

En ce qui a trait à l'aspect stratégique du syndicalisme, on pourrait s'attendre à ce que la doctrine syndicale ou l'idéologie le commande ou le guide, « or l'expérience révèle que le fossé doctrinal est franchi à plus d'une occasion » (De Coster et Pichault, 1998 : 173). Ainsi, envisager l'aspect stratégique du syndicalisme, c'est notamment d'essayer de résoudre le paradoxe selon lequel des organisations syndicales récusant le système socio-économique dans lequel elles vivent, en acceptent cependant les règles du jeu par la conclusion d'accords avec

des patrons dont elles ne cessent de contester l'autorité » (1998 : 173). Pour comprendre ce paradoxe, ils évoquent, d'une part, sur l'axe fonctionnel, les faiblesses de l'organisation missionnaire. Pour eux, « l'extrême décentralisation que suppose le fonctionnement d'une organisation missionnaire, jointe à la bureaucratisation croissante engendrée par la croissance et la maturité de l'institution syndicale, sont largement explicatives de l'affaiblissement des principes doctrinaux et/ou du décalage pouvant exister entre ceux-ci et les stratégies concrètement adoptées par les militants sur le terrain » (1998 : 174)¹²⁶.

Plus pertinentes sont, dans le cadre de notre projet, les éléments de réponses liés à l'axe contextuel, c'est-à-dire « qui consiste[nt] à s'interroger sur le poids d'un certain nombre de caractéristiques du contexte économique et social contemporain » (1998 : 174). À cet égard, De Coster et Pichault notent que :

le principe classique de la représentation, dont les bases théoriques étaient le taylorisme industriel, se voit de plus en plus remis en question (...) Il convient donc d'être attentif aux diverses évolutions du contexte économique et social qui ont conduit à une perte progressive d'influence de la doctrine sur la stratégie syndicale (1998 : 175-176).

¹²⁶ Concernant le premier aspect, De Coster et Pichault évoquent les travaux de Miles et Kimberly (1987) portant sur le cycle de vie des organisations et démontrant que l'organisation missionnaire a tendance à se muer en un système bureaucratique au fur et à mesure de sa croissance, avec la formalisation progressive de ses procédés de travail, et la prédominance de plus en plus nette des buts relatifs au fonctionnement du système organisationnel en tant que tel au détriment de la poursuite de la mission (...) Cet aspect gestionnaire oblige l'institution à se bureaucratiser et si la doctrine mobilise les masses, la bureaucratie les démobilise » (...) on peut ainsi aboutir à une situation de crise du fait qu'une partie de la base conteste l'organisation et la bureaucratie qu'elle engendre (...) une telle attitude explique en partie le déclenchement des grèves sauvages » (1998 : 175). C'est le syndicalisme « antisyndical » qu'évoquait Touraine.

À cet égard, les auteurs notent que nombreuses¹²⁷ sont les mutations qui ont conduit à l'affaiblissement de la doctrine sur la stratégie syndicale. Surtout, les auteurs évoquent les travaux de Sparrow et Hiltrop (1994) et d'Amadieu et Groux (1996) portant sur la tendance à la décentralisation de la négociation collective comme facteur majeur contribuant à l'affaiblissement du syndicalisme doctrinal. Entendant par décentralisation de la négociation collective, à la fois, le changement de niveau (de la négociation intersectorielle à l'accord intra-entreprise, le changement d'objet (d'une problématique des salaires aux débats relatifs à l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, de la flexibilité), le changement de fonction (d'une application de la réglementation à la fixation des règles dans une perspective d'autorégulation) et les changements d'acteurs (de la délégation syndicale vers le comité d'entreprise, vers la « masse » via la pratique du référendum et, même dans une certaine mesure vers le client) » (1998 : 177), De Coster et Pichault y voient là une rupture qui marque la fin d'un mode de négociation collective s'appuyant sur une logique de redistribution de la valeur ajoutée sous l'égide de la réglementation publique. Ainsi, constatent-ils, et cela va dans le sens de notre démonstration dans le second chapitre, la décentralisation s'inscrit dans la perspective d'une dérégulation politique du marché du travail :

La concurrence accrue sur le marché du travail, la diversité des situations économiques des entreprises, la toute-puissance des entreprises multinationales qui imposent leur modèle de relations sociales, les impératifs de la flexibilité sont

¹²⁷ D'une part, l'évolution du processus de travail, liée aux profondes mutations technologiques a conduit les organisations syndicales à abandonner « les slogans dits unifiant [et à renoncer] aux modes idéologiques et théoriques du syndicalisme d'opposition pour une analyse des réalités du travail moderne où il serait possible de dégager un nouveau type d'action collective (Launay, 1990 : 459, cité par De Coster et Pichault, 1998 : 176). Deuxièmement, l'intégration des organisations syndicales dans le cadre institutionnel de l'entreprise (comités d'entreprise, cogestion, etc.) ainsi que leur participation officielle à diverses institutions nationales de « concertation » expliquent également « l'amollissement doctrinal » (1998 : 176). Troisièmement, « l'affaiblissement de l'influence doctrinale peut être mis en relation avec l'évolution actuelle des méthodes managériales vers la gestion participative, le projet d'entreprise, le management qualité totale, les cercles de qualités, l'expression directe, etc. (1998 : 177). Ces modes d'action prennent les syndicats à contre-pied.

autant de facteurs à l'origine de la décentralisation, au point que certains y voient le risque d'une disparition pure et simple du concept des relations industrielles au profit de celui plus managérial, de gestion des ressources humaines (Amadiou et Rojot, 1996 ; Chaskiel, 1996). Dans un tel contexte, le rôle des pouvoirs publics se résume de plus en plus en un « aménagement régulé du processus de dérégulation » (Amadiou et Groux, 1996 : 191). En tout état de cause, on comprendra aisément que la ferveur et surtout l'unité doctrinales ne soient plus ici de mise : avec le sous-emploi généralisé, on assiste à un repli sur des stratégies syndicales plus défensives qu'offensives (maintien à tout prix d'un cadre de négociation collective qui dépasse les dimensions de l'entreprise, sauvegarde des acquis en termes d'emploi, de rémunération, de statuts, etc.) (De Coster et Pichault, 1998 :178).

Bien qu'elle n'aborde qu'indirectement la question de l'essor du travail atypique et la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, cette discussion sur l'incidence de l'évolution de facteurs propres au contexte économique et social contemporain, et sur les défis posés au syndicalisme, y est, à notre avis, intrinsèquement liée. D'ailleurs, il n'est guère étonnant qu'en conclusion de leur contribution, De Coster et Pichault, revenant de manière plus globale sur l'évolution du contexte économique et social, abordent la question de l'essor du travail atypique, bien qu'ils ne le nomment pas ainsi, et observent, comme nous, un saut qualitatif, transformant la donne en ce qui a trait à la stratégie syndicale :

[le syndicalisme] est étroitement lié au triomphe de la division technique du travail et du taylorisme, qui a remplacé l'ouvrier de métier de jadis par une masse indifférenciée d'opérateurs non qualifiés, exécutant des tâches parcellaires. Dans un tel contexte, l'organe syndical apparaît comme l'intermédiaire obligé qui mobilise les masses ouvrières et les représente, par un système de délégation, vis-à-vis la direction. (...) Désormais, de nouvelles formes d'organisations du travail, basées sur la flexibilité du rapport social (temps partiel, travail intérimaire, contrat à durée déterminée, sous-traitance, entreprise polycellulaire, etc.) et sur l'individualisation de la gestion des ressources humaines ont fait leur apparition. Avec l'émergence des organisations réseaux, les relations de travail se voient désormais placées sous le signe de la contractualisation commerciale (Weiss, 1994¹²⁸) (...) Fondamentalement, c'est une transformation des conditions dans laquelle on les [les syndicats] a vus naître à laquelle on assiste (1998 : 180).

¹²⁸ D'autres, nous l'avons vu, évoqueront carrément la marchandisation du travail.

Éléments de conclusions sur la sociologie (française) du travail

Ajoutons quelques remarques conclusives au sujet de la sociologie du travail française incluse ici dans la seconde vague théorique¹²⁹. D'abord, notons avec Pillon et Vatin que :

La sociologie du travail française a abondamment étudié le travail ouvrier, et son environnement culturel et social. Initiées par celles de Friedmann et de Touraine, les études sur le monde ouvrier se succèdent sans interruption dans les années 1950 aux années 1970. Mais par son ancrage dans une tradition ouvriériste relayée par une certaine vulgate marxiste, la sociologie du travail a eu du mal à rendre compte de la disparité de la classe ouvrière, de ses césures et de ses conflits internes (2003 : 317)¹³⁰.

Certes, quelques auteurs ont cherché à se distancier de cette sociologie du travail cantonnée à l'usine. Mallet, cherchant à renouveler la théorie marxiste de la révolution prolétarienne, a tenté de dépasser cette sociologie ouvriériste dès le début des années 1960. Mais il s'agit là de l'exception qui confirme la règle. À la vérité, comme nous l'avons évoqué ci-haut, ce n'est que tout récemment que la sociologie du travail française s'est intéressée à l'hétérogénéité de la classe ouvrière et, de manière encore plus timide, au travail en marge du salariat classique et à l'incidence, sur le syndicalisme, de la prolifération de l'emploi sur les marchés périphériques. Plus encore, les quelques travaux qui se sont avancés sur cette direction hésitent à reconnaître le saut qualitatif que représente la transformation des marchés du travail dans le passage à l'après-fordisme. Bien

¹²⁹ Nous esquivons pour l'instant la discussion que De Coster et Pichault engagent concernant les défis se posant au syndicalisme dans le nouveau contexte. Nous y reviendrons dans la section 4.3. Avant cela, il nous paraît intéressant d'aborder, dans la prochaine section, les apports de la sociologie latino-américaine du travail qui s'est depuis plus longtemps intéressée à la question du travail atypique, voire invisible, en marge du salariat classique.

¹³⁰ Piotet fait un constat similaire : « la sociologie du travail proprement dite est longtemps restée confinée, à de très rares exceptions, à l'analyse du travail ouvrier dans la grande industrie. Cette difficulté à appréhender les transformations du travail, notamment en prenant en compte celles qui affectaient l'emploi et sa répartition a ainsi conduit au diagnostic d'une crise récurrente de la sociologie du travail, figée dans un cadre théorique et limitée à l'étude d'une classe ouvrière n'occupant plus la place centrale qui avait longtemps été la sienne » (2003 : 3).

souvent, comme le souligne Piotet (2003), ces travaux cherchent des réponses à cette nouvelle situation dans un catalogue de solutions qui est aujourd'hui périmé :

Les travaux sociologiques qui dénoncent les différentes formes de précarisation des emplois, l'importance du chômage et les risques croissants de ce que Castel nomme la « désaffiliation », prônent souvent un retour au modèle de l'État-providence éventuellement amendé qu'il est possible de préserver à condition non pas d'en affaiblir les règles, mais au contraire d'accroître la place et le rôle de l'État comme régulateur du marché. La crise n'étant pas consubstantive aux transformations du travail, le modèle salarial inventé au lendemain de la Seconde Guerre mondiale doit pouvoir conserver toute son efficacité à condition de renforcer les mécanismes de régulation qui ont permis son développement. [...] Il ne s'agit pas d'une crise temporaire dont l'ampleur est accrue ou atténuée par des choix politiques, il s'agit véritablement d'un « changement d'ère » et il n'est plus possible de chercher dans le catalogue des solutions déjà mises en œuvre la réponse à des questions radicalement nouvelles (2003, non paginé).

4.2.4 L'apport de la sociologie du travail latinoaméricaine

Le reproche que l'on a maintes fois adressé jusqu'ici à la sociologie du travail, à savoir que les études sur le syndicalisme se basaient implicitement sur une conception homogène de la classe ouvrière, ne peut pas être étendu à la sociologie du travail latinoaméricaine. Celle-ci, dès qu'elle s'est émancipée des traditions de recherche qui s'étaient développées dans les pays du centre, s'est rapidement intéressée au travail à la marge du salariat classique. Les raisons sont multiples, l'importance de ce que l'on appelle le secteur informel, l'économie souterraine, l'économie submergée, etc. a toujours été considérable, le maquiladorisation des économies, tout comme la tertiarisation tronquée¹³¹ (Garcia, 1988, 1994), ont

¹³¹ En utilisant le concept de tertiarisation tronquée, Garcia veut illustrer le fait que seule une part minoritaire du travail tertiaire en Amérique latine peut être qualifié d'emploi formel. Dans la grande majorité des cas, il s'agit plutôt d'emplois « informels », plus ou moins stables : « *Por falta de oportunidades de trabajo asalariado en el sector secundario o por las inconveniencias de estos empleos, una gran parte de los trabajadores se dedican a ofrecer servicios personales y de comercio (como trabajo domiciliario, servicios de vigilancia, comercio ambulante, reparación de coches etc.* (cité par De la Garza et Pries, 2001 : 6) ».

depuis longtemps mis en évidence l'hétérogénéisation croissante des situations de travail à l'intérieur même de l'emploi salarié, comme le soulignent De la Garza et Pries :

Durante un largo período de unos cien años, en los viejos países industrializados el trabajo asalariado y formalizado absorbió la abrumadora parte de la población económicamente activa a costo de los estratos "tradicionales" de los campesinos, artesanos, pequeños comerciantes, etc. En cambio, en América Latina el trabajo no asalariado, sobre todo el trabajo familiar y por cuenta propia, siempre ha mantenido un peso importante y, a partir de los años ochenta, aumentó su peso relativo. En este contexto, es importante el hecho de que la "clase económica" de los trabajadores no se segmenta clara y establemente según el tipo de empleo, sino que trabajo domiciliario, trabajo asalariado y trabajo por cuenta propia frecuentemente representan estaciones transitorias dentro de las mismas trayectorias laborales de los trabajadores (2001: 7).

Dans ce contexte, il est extrêmement difficile de différencier les conditions de travail et d'emploi selon le type de travail, qu'ils s'agissent de travail salarié, à compte propre, ambulante, etc. Depuis longtemps, les travaux ont mis en évidence que les lignes de segmentation traversent de part en part les différentes situations de travail. Bref, la sociologie du travail latinoaméricaine, pour reprendre l'expression de Lautier (1994), est depuis longtemps une « sociologie de l'hétérogénéité du travail ».

Comme nous le montrerons dans cette section, la sociologie latinoaméricaine du travail a consacré un important effort intellectuel afin de chercher à mettre en relief la complexité des situations de travail et s'est souvent inscrite en faux contre les interprétations mettant de l'avant une tendance à l'uniformisation du marché du travail. Cette façon de percevoir le marché du travail et la classe ouvrière aura aussi une incidence sur sa manière d'aborder le syndicalisme.

Sociologie latinoaméricaine du travail et hétérogénéité de la classe travaillante

Dans un article¹³² paru en 1999, Lais Abramo distingue trois étapes dans le développement de la sociologie du travail latinoaméricaine¹³³. D'abord, dans les années 1950¹³⁴ jusqu'à la fin des années 1960, celle-ci s'est surtout intéressée, d'une part, au passage de la société rurale et agricole à la société urbaine et industrielle, bref à la modernisation des économies latinoaméricaines et, d'autre part, aux conditions d'émergence d'une classe travaillante répondant aux impératifs de cette transformation.

Lors de la seconde étape (mi 1970-fin 1980), fruit de la conjoncture particulière en Amérique latine où l'on assiste à la montée des dictatures militaires, la sociologie du travail latinoaméricaine s'est 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 sur le rapport État-syndicat (Zapata, 2000). Enfin, dès la fin des années 1980, la discussion se centrera sur la crise du taylorisme/fordisme, sur les nouveaux modèles d'entreprises, sur les processus d'ajustement structurel et de mondialisation de l'économie et à leurs impacts sur les situations de travail et le syndicalisme :

Essas tres etapas seriam as seguintes: a primeira delas vai do surgimento da Sociologia do Trabalho latino-americana (anos 50) até o final dos 60, quando o tema principal, que sobredeterminava a discussão, era o da *modernização*, entendida como a passagem de uma sociedade agrária e tradicional a uma sociedade urbana e industrial, e o que se tratava de discutir eram as condições de

¹³² "Desafios actuais da sociologia do trabalho na America Latina: Algumas hipoteses para a discussao" (1999).

¹³³ Voir aussi Zapata (2000).

¹³⁴ Comme le souligne Zapata, avant 1950, l'étude du mouvement ouvrier en Amérique latine, comme en Amérique du Nord et en Europe d'ailleurs, était le quasi-monopole des idéologues et militants (2000: 371).

emergência de uma classe trabalhadora “adequada” a esse processo de modernização. A segunda se desenvolve de meados dos anos 70 até fins dos 80, quando o central passa a ser a polaridade *democracia vs. ditadura* e o que se discute fundamentalmente são as possibilidades de reconstrução de uma classe trabalhadora e de um movimento sindical desorganizados e fragmentados pelos regimes militares. O terceiro inicia-se no final dos anos 80, quando o que passa a estar no centro da discussão é a crise do taylorismo fordismo e o surgimento dos “novos modelos de empresa”, os processos de *ajuste* estrutural e de *globalização* da economia a escala internacional e seus impactos sobre as situações de trabalho (Abramo, 1999: 1-2, nos italiques).

Ainsi, influencée par un contexte particulier, la sociologie du travail latinoaméricaine a, dès les années 1970, accordé une importance particulière à la question de la fragmentation des collectifs de travailleurs et travailleuses et à son impact sur le mouvement syndical¹³⁵. Jusque-là, la sociologie du travail latinoaméricaine avait été fortement influencée par la sociologie du travail française, notamment en ce qui a trait à la réflexion considérable autour de l’image de classe de la classe travaillante qui se caractérisait par ses absences, ses carences et ses faiblesses, puisque conceptualisée en référence avec la classe ouvrière et le syndicalisme de salariés typiques des pays du centre (Abramo, 1999 : 4 ; citant Paoli, Sader et Telles, 1984) alors qu’en Amérique latine, comme nous l’avons déjà signalé, une part importante des travailleurs œuvrait dans le secteur informel de l’économie¹³⁶. Pour l’auteur, la première grande rupture dans la sociologie du travail s’est faite lorsqu’on a, d’une part, cessé de définir la classe travaillante latinoaméricaine par la négative et cherche à identifier ses positivités.

¹³⁵ Fait à noter, c’est au moment même où les thèses sur la « fin du travail » et sur la « fin du mouvement ouvrier » apparaissaient au Nord que l’on assistera à l’essor de la sociologie du travail latinoaméricaine (Abramo, 1999: 2).

¹³⁶ Notons par ailleurs que, “tanto na Sociologia como na Economia Política do Desenvolvimento produzidas na América Latina nessa época, a idéia de industrialização estava relacionada à construção de um projeto nacional de superação, entre outras coisas, da dependência política e cultural, da pobreza, da marginalidade e da exclusão social” (Abramo, 1999 5). Comme l’avait fait Touraine, on cherchait à analyser le processus par lequel la classe ouvrière se constituait à partir des travailleurs migrants, on s’intéressait à la constitution des syndicats, aux attitudes ouvrières et à l’adaptation des travailleurs à la vie en usine (Zapata, 2000 : 371).

Ainsi, dans les années 70, bien que prédominait encore fondamentalement une image homogénéisante de la classe travaillante et que la majorité des protagonistes dans les études 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 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 :

Esse movimento, sem dúvida, tem-se aprofundado nos anos recentes: começa a afirmar-se, em uma parte importante dos estudos sobre o trabalho, a imagem de um sujeito (ou melhor, de *sujeitos*) muito mais multifacetados, através, principalmente da reafirmação da importância de considerar a dimensão de gênero, assim como da introdução de novas clivagens. A imagem de trabalhador que emerge dessa produção tende a ser, portanto, muito mais complexa e heterogênea que a imagem tradicional. O crescente espaço reservado à discussão sobre o trabalho feminino, às relações de gênero no trabalho, às dimensões de raça e etnia e ao trabalho infanto-juvenil são alguns dos exemplos da capacidade de identificar e dar visibilidade a essa complexidade e heterogeneidade (Abramo, Abreu e Leite, 1997; cité dans Abramo, 1999: 7).

Depuis le début des années 1990, toujours selon Abramo, deux tendances distinctes marquent l'évolution de la sociologie du travail latino-américaine. D'une part, les travaux d'un premier courant — dominant — se caractérisent par la disparition de la réflexion sur la classe ouvrière comme acteur historique et un recentrage de la discussion sur les nouveaux modèles productifs qui nient les possibilités de constitution de pratiques collectives socialement significatives concernant la négociation et la mise en place de nouvelles formes de régulation du travail dans ce nouveau contexte (Abramo, 1999: 2). C'est la perspective pessimiste sur laquelle nous nous sommes déjà attardé.

Pour Abramo, la seconde tendance, plus près de la tradition propre à la sociologie latinoaméricaine du travail, est celle qui est la plus porteuse dans le

contexte actuel de mondialisation. Celle-ci a mobilisé un énorme effort intellectuel avec comme objectif de rendre visible ce qui risque d'être occulté et de récupérer les possibilités qui sont niées. Il s'est agi de rendre visible, en premier lieu, les multiples et hétérogènes réalités du travail qui se redéfinissent dans le contexte de la restructuration productive propre au passage à l'après-fordisme. En second lieu, il s'agit de récupérer les possibilités de constitution de sujets collectifs et des pratiques sociales qui y sont liées, notamment celles renvoyant aux possibilités de constitution de formes négociées de régulation des réalités du travail dans le nouveau contexte (Abramo, 1999: 2). Cette perspective réaffirme une approche proprement sociologique dans les études portant sur la transformation du travail dans le contexte de la mondialisation et de la restructuration de l'appareil productif dans la mesure où elle rejette tout déterministe technico-économiste. Elle s'intéresse aux stratégies des entreprises et des syndicats face au processus de modernisation, et particulièrement, aux stratégies de résistance des travailleurs devant cette transformation (Abramo : 1999: 3).

À la suite de Bagnasco (1999), Abramo considère que l'heure n'est pas aux grandes synthèses. Dans un contexte où la crise du fordisme et l'approfondissement du processus de globalisation provoquent un fort et rapide accroissement de la différenciation dans le monde du travail conduisant à des nouvelles formes de stratification sociale qui peuvent encore à peine être entrevues, il s'agit plutôt d'un moment d'analyse, un moment pour s'approprier des capacités pour distinguer les aspects divers et partiels de la situation. Ce moment d'analyse est nécessaire afin de réfléchir sur les types de sociétés qui se constituent à la suite des transformations dans le monde du travail, sur les sociabilités en gestation, sur les nouvelles segmentations, sur les nouvelles exclusions, bref sur les nouvelles relations sociales produites par ces nouveaux arrangements productifs.

Pour Abramo, ces thèmes de recherches n'ont pas encore suscité une curiosité théorique et conceptuelle suffisante et constituent un élément clé afin d'être en mesure d'identifier les nouveaux acteurs collectifs qui surgissent de ces processus ainsi et de réfléchir sur leurs éventuelles capacités d'intervention et de négociation :

Esses temas não dizem respeito (apenas) a uma curiosidade teórica e conceitual. Mais que isso, o equacionamento desses problemas é um elemento chave para pensar quais são os atores e sujeitos coletivos que estão surgindo/podem surgir desses processos e que capacidade de interlocução e negociação social eles tem ou podem vir a ter (Abramo, 1999 4)¹³⁷.

Castillo, dans sa contribution¹³⁸ au *Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo* (De la Garza, 2000), abonde dans le même sens. Pour lui, l'une des principales tâches de la sociologie du travail aujourd'hui est d'élaborer un abordage théorique particulier afin d'étudier le travail là où le discours dominant assume qu'il n'existe plus, capable de prendre en compte le travail flou, occasionnel, crépusculaire¹³⁹ (2000 : 19¹⁴⁰). Ainsi faisant, il sera possible de montrer que cette soi-disant 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 (Castillo, 2000 : 19 ; s'appuyant sur Pries, 1995).

Comme Abramo et Castillo, Kovacs (2002) s'inscrit en faux contre une certaine interprétation — le premier courant identifié par Abramo — des

¹³⁷ D'autre part, Abramo insiste sur la nécessité de rompre avec la division du travail entre l'approche des sciences économiques, qui privilégie l'étude du marché du travail, et l'approche sociologique, qui s'intéresse au procès de travail. Notre démarche qui allie une réflexion sur la transformation des marchés du travail (chapitre deux et trois) à l'étude de l'adaptation des organisations syndicales à la nouvelle donne cherche à s'inscrire dans cette perspective.

¹³⁸ "La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma" (2000).

¹³⁹ Notre traduction de "trabajo borroso, de ocasión, crepuscular".

¹⁴⁰ La numérotation de page utilisée correspond à celle dans la version en ligne de l'article de Castillo. Voir la bibliographie pour la référence complète.

transformations actuelles du marché du travail qui tendrait, inévitablement, à s'homogénéiser sous la pression de l'universalisation du marché et de la flexibilisation du travail :

Los discursos del neoliberalismo, del determinismo tecnicista de la sociedad de información (tecnooptimismo) y de los gurus del *management* han hecho surgir una poderosa ideología convergente y un mutuo reforzamiento de ideas. La lógica de estos discursos se caracteriza por la inevitabilidad y homogeneidad de los cambios en curso hacia un nuevo orden, el de la universalización del mercado, de la sociedad de información y de la flexibilidad. (...) La mundialización, entendida como la universalización del mercado, es presentada como una evolución natural e inevitable que traerá bienestar para toda la humanidad (Kovacs, 2002: 25-26).

Ces interprétations laissent entendre qu'il serait aujourd'hui impossible de chercher à maintenir les objectifs de protection sociale liés au travail, que la main invisible du marché serait la plus apte à maximiser l'efficacité de la gestion de la main-d'œuvre. Comme les auteurs que nous avons présentés ci-haut, Kovacs considère plutôt que la transformation actuelle fabrique de l'exclusion, que le marché du travail est bien loin de s'homogénéiser :

Diferentes autores (Shor, 1991; Petrella, 1994; Gorz, 1997, Castillo, 1998) advierten contra las tendencias de evolución enmascaradas por el esquema de pensamiento dominante, tales como la coexistencia de desempleo y subempleo, con un aumento de la duración y la intensidad del trabajo, la creciente diferenciación entre las pautas de trabajo y empleo, la vasta heterogeneidad de situaciones de trabajo, así como la polarización entre una elite influyente (especialistas en conocimiento, propietarios de excelentes calificaciones) y la creciente masa de trabajadores *justo-a-tiempo* con empleos inseguros y mal pagado (...) La práctica de recurrir al empleo de trabajadores temporales y la subcontratación de otras empresas y de trabajadores independientes asegura la flexibilidad requerida por las fluctuaciones del mercado (Kovacs, 2002 : 30, 32).

Pour Kovacs, les nombreuses études portant sur le déclin du travail salarié et les nouvelles formes d'emploi tendent à légitimer les idées du néolibéralisme et occultent les tendances et les situations de travail réellement existantes (2002 :

25)¹⁴¹. En proposant un nouveau modèle de travail postsalarial, basé sur l'individualisation des relations de travail, ces études considèrent les régulations sociales et le mouvement syndical comme un obstacle archaïque en rupture avec la nouvelle donne (2002 : 26). Plus encore, elles avalisent une « méthodique destruction du collectif » (Kovacs, 2002 : 35 ; citant Bourdieu, 1998)

L'auteur insiste sur la nécessité d'études sociologiques permettant de rendre la diversité du travail visible¹⁴², de rendre justice à sa complexité, de démystifier les illusions et de questionner les discours et pratiques dominants en mettant l'emphase sur les travailleurs dans les nouvelles situations et de chercher à appréhender comment ils peuvent être intégrés à un groupe de référence.

Frente a los discursos ideológicos sobre las nuevas formas de empleo, es importante conocer y dar visibilidad a como viven y se sienten los trabajadores estas « nuevas situaciones », en que medida satisfacen sus expectativas y les permiten integrarse en grupos de referencias (Kovacs, 2002 : 48).

Enfin, notons que Kovacs avance que, dans ce contexte où la défense des intérêts du facteur travail dépend de plus en plus de négociations individuelles, les syndicats doivent s'ouvrir sur de nouvelles perspectives (2002 : 36)¹⁴³.

¹⁴¹ Kovacs adresse la même critique aux études portant sur « la fin du travail ». Plus encore, elle remet en cause son constat central : « *Las predicciones relativas a la sociedad del ocio, basada en la revolución tecnológica, no se han materializada. La mayoría de la población activa continua siendo empleado como asalariada. No existen menos asalariados, pero hay mas trabajadores vulnerable, expuesto al riesgo del desempleo. Comparto la perspectiva de Castillo, donde "no estamos asistiendo al fin de la sociedad del trabajo, ni siquiera al extinción del papel del valor trabajo: fluido, disperso, invisible, intensificado, trabajo desregulado, pero trabajo tout court, después de todo* » (Castillo, 1998: 149; cité par Kovacs, 2002: 39). Constat avec lequel nous sommes tout à fait en accord.

¹⁴² Notons que le second chapitre de cette thèse découle de cette nécessité. Cette orientation de notre recherche doit beaucoup à cette recommandation de Kovacs.

¹⁴³ Kovacs critique à la fois l'approche du tiers-secteur que propose Rifkin (1995) et celle de la société du temps choisi de Gorz (1997), considérant que ces options sous-tendent que le travail n'est plus un espace stratégique pour construire un futur meilleur (2002 : 39).

Sociologie latinoaméricaine du travail et réflexion sur le syndicalisme

L'évolution de la recherche portant sur le syndicalisme et le mouvement ouvrier en Amérique latine a été abordée par De la Garza (1993¹⁴⁴), puis par De la Garza et Pries (2001)¹⁴⁵. Ces auteurs 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 Crozier¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Cet article s'intéresse plus spécifiquement à la sociologie du travail mexicaine.

¹⁴⁵ S'attardant dans un premier temps à l'évolution du mouvement ouvrier comme tel, ces auteurs constatent que celui-ci, a, dans les deux dernières décennies, comme dans les pays du centre, perdu de sa capacité d'action et d'influence dans le changement social. Ils attribuent ce déclin, d'une part, à l'informalisation des économies d'Amérique latine au cours de cette période, mais aussi au fait que les organisations syndicales n'ont pas été en mesure de proposer un projet de société alternatif et surtout, à leur perte d'influence auprès des pouvoirs publics. Par ailleurs, De la Garza (1993) souligne que l'étude du mouvement ouvrier et de l'action collective des travailleurs a eu tendance à prédominer dans la sociologie du travail mexicaine jusqu'à récemment. Le thème privilégié était celui de la relation entre syndicats et État à partir d'une interprétation critique du corporatisme et selon une optique d'analyse fortement inspirée de la science politique (De la Garza, 1993 : 2).

¹⁴⁶ Le courant chronologiste consiste « *en hacer la crónica de movimientos presentes o pasados, centrada en la acción e la ideología de los dirigentes sindicales, partidarios, gubernamentales o empresariales. La mayoría de estos estudios estaban interesados en la democracia e independencia sindicales, de tal manera que los casos privilegiados eran aquellos en los que los trabajadores cuestionaban a sus líderes corporativos. Detrás estaba una versión simplificada del marxismo, aquella del Que Hacer? de Lenin, según lo cual los trabajadores son incapaces por ellos solos de generar su propia conciencia de clase y requieren del concurso de los intelectuales partidarios que llevarán esa conciencia desde afuera* » (De la Garza, 1993 : 2). Il ajoute que ce courant a décliné lorsque le mouvement syndical s'est montré incapable de réagir au virage néolibéral de l'État et à la restructuration productive qui se sont amorcés en 1984.

D'autre part, d'autres études, qualifiées de sociodémographiques, mettaient l'emphase 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 Pena, 1981 ; Reyna et Zapata, 1974, Bortz, 1979). Moins militant que le premier, ce courant adopte une perspective segmentationniste¹⁴⁷ du marché du travail combinée à l'économie politique d'inspiration marxiste. De la Garza qualifie cette tendance de structuraliste.

Enfin, un troisième courant, également structuraliste, s'inspirant d'une lecture ouvriériste du premier Touraine, considérait l'action collective ouvrière comme le résultat de contradictions dans le procès de travail¹⁴⁸. Pour les adeptes de cette approche, le changement technologique a des conséquences sur l'organisation du travail et induit la déqualification. À la manière de Mallet (1969), la notion de qualification est mobilisée afin de différencier les formes de conscience ouvrière et les formes d'organisations et d'actions des travailleurs qui y correspondent¹⁴⁹. 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

¹⁴⁷ Cela dit, ces études abandonneront l'approche segmentationniste assez rapidement pour insister sur les interconnexions entre les segments du marché du travail. Elles auront également tendance, comme le relevait également Abramo, à accorder une importance considérable à la variable de genre. Contrairement au courant chronologiste ce courant a continué à se développer en cherchant à intégrer, à travers des enquêtes qualitatives, des aspects liés à la subjectivité, répondant ainsi aux critiques qui lui étaient adressées, notamment concernant l'importance démesurée qu'il accordait aux facteurs structurels.

¹⁴⁸ Voir Sanchez, 1980.

¹⁴⁹ Voir Quiroz (1980) et Bizberg (1982). Notons que sous l'influence du structuralisme, les différentes formes de consciences ouvrières étaient déduites et non pas identifiées à la suite de travaux de recherche.

la Garza, 1993 : 4). De cette description, il est intéressant de noter que les deux derniers courants identifiés par De la Garza (1993), puis par De la Garza et Pries (2001) 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 commença à peine à réajuster son approche.

Plus récemment, surtout à partir de la crise de la dette de 1982 et coïncidant avec la crise du mouvement ouvrier-syndical, De la Garza et Pries soulignent qu'une nouvelle génération de chercheurs, qui ne croyait plus à « l'histoire romantique du mouvement ouvrier » véhiculée par le courant chronologiste a apporté un souffle nouveau à la discipline. Beaucoup plus diversifiés dans leurs ancrages théoriques¹⁵⁰ et privilégiant une approche plus micro se situant au niveau de l'entreprise, les « *Nuevos Estudios Laborales* » poseront la flexibilité des relations de travail¹⁵¹ comme problème central à étudier (De la Garza et Pries, 2001 : 23). Sur les questions qui nous intéressent plus spécifiquement ici, les travaux récents ont surtout cherché à analyser les liens entre restructuration productive, segmentation du marché du travail et réponse syndicale à ces égards¹⁵².

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

¹⁵⁰ On évoque à la fois les travaux de Giddens sur l'*agency*, les travaux de Boyer sur la régulation, les travaux sur le toyotisme, ceux sur la *lean-production* ainsi que les travaux de Piore et Sabel sur les districts industriels.

¹⁵¹ On s'intéressera notamment, comme nous l'avons déjà évoqué au chapitre un, aux différents modèles de flexibilisation

¹⁵² Plutôt que de se concentrer uniquement sur les actions collectives des travailleurs comme le tremplin du grand changement social, leurs travaux s'intéressent aux travailleurs en relation avec le procès de travail (CESIT, 1994), au marché du travail (Lawson, 1992), aux relations industrielles, à l'éducation et la formation, etc.

et surtout, l'émergence d'une « nouvelle classe ouvrière », qui ne répond pas à des 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, très mobile et ayant un salaire et une qualification basse (De la Garza, 1993b). En ce qui a trait aux conséquences de cette transformation sur le syndicalisme, les études à ce propos se sont d'abord intéressées aux défaites syndicales et à leur incapacité à empêcher la restructuration des entreprises, puis aux victoires relatives au début des années 1990¹⁵³. De manière plus générale, 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 ici et maintenant, sur les manières difficiles et « titubantes » avec lesquelles les organisations syndicales ont répondu à cette transformation (De la Garza, 1993 : 9).

D'autre part, l'attention particulière accordée à la question de la démocratie syndicale est un autre trait particulier de la sociologie du travail latinoaméricaine. Dès la fin des années 1970, dans un contexte de liens très étroits entre le leadership syndical et l'État en Amérique latine (particulièrement dans des pays comme l'Argentine et le Mexique), de nombreuses études se sont intéressées aux tentatives de démocratisation, dans une optique de transformation des structures et dynamiques syndicales, mises en place par les travailleurs de la base. Bref, les questions de la reconstruction de la représentation et de la légitimité syndicales sont des thèmes majeurs de la recherche (De la Garza, 1993 : 10). Plus encore, dans un contexte de restructuration productive et d'hétérogénéisation des situations de travail, on observe, au cours des dernières décennies, une

¹⁵³ Il ne s'agira que d'un moment de répit. Nous le savons aujourd'hui.

recrudescence de ces études qui s'intéressent à la démocratie syndicale et au fonctionnement interne des syndicats¹⁵⁴ :

La tendencia generalizada a aceptar una sensible disminución de los resultados favorables a los trabajadores, con la consiguiente incertidumbre acerca de la eficacia de los sindicatos en la representación de los intereses obreros en tiempo de reestructuración et globalización, las movilizaciones « extraoficial » y la creciente heterogeneidad en las condiciones laborales (con la consiguiente dificultad para conciliar internamente intereses dispares) han aumentado las contradicciones entre las dirigencias y las bases, así como actualizado viejos interrogantes acerca de las formas de constitución y uso del poder sindical (Bensusan Areouis, 2003: 393).

Pour Bensusan Areouis, la capacité des syndicats de remplir un rôle permettant de contrecarrer la tendance à la plus grande inégalité dans et entre les pays générée par l'intensification de la libéralisation commerciale dépendra de leur aptitude à renouveler leur fonctionnement interne, en accordant une place de choix à la démocratie, et corollairement, en ce qui a trait à la capacité de prendre en compte des intérêts hétérogènes :

Habrà que observar de qué manera recomponen sus recursos de poder y, entre ellos, su capacidad de articular intereses heterogéneos, gestando un nuevo tipo de

¹⁵⁴ Bensusan Areouis revient aussi sur un certain nombre de travaux récents qui se sont intéressés à la question démocratique. Elle relève d'abord les travaux de Fraser (1998) qui mettent en évidence la nature peu démocratique du syndicalisme d'affaires, axé sur sa fonction technique de négociation collective et, pour qui, la démocratie syndicale peut seulement être atteinte à travers une transition vers un syndicalisme mouvement social, « seul capable d'imposer un frein à la croissance du pouvoir du capital dans le contexte de globalisation (Fraser, 1998, cité par Bensusan Areouis, 2003 : 397). Surtout, elle insiste sur les travaux récents de Stepan-Norris y Zeitlin (1995) qui, contrairement aux thèses pessimistes de Michels (1959) et Lipset (1963), identifient la démocratie syndicale comme une clé de l'efficacité du syndicalisme. Pour Michels et Lipset, les syndicats de grande taille étaient pratiquement condamnés à être dirigés par une oligarchie. Michels y voyait là une loi de fer de l'organisation. Ces auteurs opposent également démocratie et efficacité. Stepan-Norris et Zeitlin (1995) soutiennent pour leur part que « *un sindicato con una constitución democrática, oposición institucionalizada y miembros activos tendera a constituir una comunidad política inmediata de trabajadores y a sostener solidaridad de clase y un sentido de identidad entre líderes y miembros* » (1995 : 829 ; cité par Bensusan Areouis, 2003 : 407) Pour eux, les syndicats démocratiques qui comportent ces caractéristiques sont plus susceptibles d'être bien préparés pour affronter l'hégémonie du capital dans la sphère productive (Bensusan Areouis, 2003: 407).

identidades y solidaridades, así como el lugar que se asigna en esa renovación a la democracia (2003: 394).

L'auteure note que l'un des arguments justifiant la limitation de la démocratie et la tolérance à l'existence d'oppositions organisées dans les grandes organisations syndicales reposait sur la défense de l'unité syndicale ; les intérêts particuliers devant demeurer subordonnés à l'intérêt commun. Pour elle, les fondements de cette argumentation ont été mis à mal par les profondes transformations des marchés du travail à partir de la fin des années 1970 suite à la restructuration néolibérale dont « *la consecuencia fue una marcada fragmentacion de los intereses en el seno de los sindicatos y una creciente dificultad para sortear, por vias y recursos tradicionales, el imperativo de disenar politicas sindicales unitarias* » (2003 : 412). Ainsi, « c'est précisément l'absence ou la fragilité des mécanismes pour traiter de manière démocratique les différences entre le haut et le bas de la pyramide syndicale ou entre les différents segments de celle-ci¹⁵⁵, et ce, au même moment où s'affaiblissait la cohésion idéologique comme sources d'identité et de solidarité interne, qui a aggravé la crise de représentativité que traverse aujourd'hui le syndicalisme (2003 : 413). L'une des pistes de solution relevée par Bensusan est celle que proposait Offe, déjà, en 1984 :

De manera genérica, Offe plantea al respecto la hipótesis de que la posibilidad de reconstituir políticas sindicales a partir de la identificación de objetivos comunes a los asalariados (y, con elle, recuperar representatividad y eficacia), considerando entre otros el fenómeno del desempleo, depende de que la organización tenga metas políticas más amplias que las de mejorar las condiciones de vida de sus miembros y se interese en las de quienes no lo son

¹⁵⁵ Elle ajoute : « *La creciente diferenciación entre los asalariados (según las características del empleo, del empleador y del propio trabajador) se extiende, como se dijo, a sus intereses, generando exigencias diversificadas a sus representantes y aumentando la incertidumbre en la formulación e implementación de estrategias y en la expresión y resolución de la conflictividad emergente de este proceso* » (p. 413). D'autre part, ajoute-t-elle, le changement dans les convictions culturelles des travailleurs, lié aux nouvelles technologies et aux nouvelles formes d'organisation du travail, mais aussi à la faiblesse de la tradition syndicale et au déclin des valeurs de solidarité, amplifie cette crise de la représentativité qu'affronte le syndicalisme (p. 413).

(Offe, 1984: 135), lo que abriría las oportunidades para procesos mas incluyentes y democraticos (Bensusan, 2003: 413-414).

Comme Fraser (1998), elle identifie la piste du *social mouvement unionism* — par opposition au *business unionism* — comme voie à privilégier :

Estas tendencias [celles liés à l'émergence du néolibéralisme] llevan a la necesidad de un cambio en la naturaleza de los sindicatos y de su forma organizativa, para configurar un nuevo tipo que se acerque al de los movimientos sociales y abrir el juego democratico en su seno. Este tipo organizativo se caracteriza por los siguientes atributos: la funcion técnica de la negociación colectiva solo es parte de un programa mas amplio que buscaria transformar el orden economica y politico para profundizar los ideales de democracia y justicia economica; su principal arma es la capacidad de crear fuertes compromisos de los agremiados con los fines del sindicato y su participación activa en la accion colectiva, independientemente de la existencia de incentivos materiales; hay un intenso sentido de pertenencia a la organización por parte de los miembros. Todos estos factores influyen en la selección de las metas y estrategias de quienes son responsable de conseguirlas por la accion colectiva (Bensusan, 1998: 15). En suma, el principal condicionamiento de este tipo sindical seria el carácter democratico des proceso de toma de decisiones, a traves del cual se podrian procesar las diferencias y aumentar la eficacia de las estrategias (Bensusan, 2003: 414-415)¹⁵⁶.

Cela dit, pour Bensusan, certains thèmes — les possibilités réelles de démanteler l'autoritarisme syndical, les moyens d'approfondir la démocratie en liant les intérêts des leaders et de la base dans un contexte où ceux-ci sont de plus en plus éloignés les uns des autres, les façons d'y parvenir tout en évitant d'enrayer le mécanisme de prise de décision et d'affaiblir l'unité interne dans un contexte où les « agressions externes » sont nombreuses — demeurent sous-étudiés (2003 : 393). Elle invite donc les chercheurs à persévérer dans cette optique et à s'intéresser à la question du déficit démocratique à l'intérieur des organisations syndicales.

¹⁵⁶ Notons que l'auteure s'interroge aussi sur l'impact des clauses de consolidation et d'extension rendant l'appartenance syndicale obligatoire et renvoyant au vieux dilemme entre libertés individuelles et droits collectifs. Elle s'interroge sur la question du monopole syndical dans l'entreprise, sur son impact sur la démocratie syndicale ainsi qu'aux répercussions de ces modalités sur les possibilités de transformation du syndicalisme.

Éléments de conclusion sur la sociologie latinoaméricaine du travail

En terminant, pour conclure cette section, bien qu'il faille noter que les travaux récents ne cherchent ni à identifier un ouvrier-type — qui serait un sujet à privilégier étant donné sa situation structurelle —, ni à expliquer les raisons pourquoi celui-ci se convertirait en un tel sujet central, il faut noter que la grande majorité des études récentes¹⁵⁷ produites par la sociologie du travail latinoaméricaine rejettent tout autant les thèses annonçant la fin de la centralité du travail (Rifkin, 1995, Méda, 1995, etc.) que celles niant à la classe travaillante — et au mouvement ouvrier — tout rôle d'acteur dans le changement social.

Esta nueva generación de sociólogos del trabajo, al quitar el supuesto ciego de la centralidad de la clase obrera, no cayó en el otro extremo "posmoderno" de declarar inexistente o ya no interesante la clase de los trabajadores como agente y sujeto posible de cambio social (De la Garza et Pries, 2001: 27)¹⁵⁸.

Si d'une part, on assiste, dans un contexte de 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 investigations dans le champ du travail cherchent à étendre l'analyse du syndicalisme aux secteurs des non salariés, des travailleurs indépendants, paysans, des services personnels ainsi qu'aux secteurs salariés non traditionnellement inclus dans une conception étroite de la classe ouvrière, notamment les techniciens, les ingénieurs et les cols blancs et même les entrepreneurs (De la Garza et Pries, 2001 : 26).

Ainsi, les thématiques de recherche se sont donc diversifiées et malgré la crise du mouvement ouvrier, la sociologie du travail latinoaméricaine serait aujourd'hui en plein essor (De la Garza et Pries, 2001 : 25). La tendance actuelle qui se

¹⁵⁷ Voir notamment Antunes (1995) et Abramo (1999), pour ne citer que ceux-là.

¹⁵⁸ Cela dit, les grandes organisations syndicales ne sont plus perçues comme les acteurs historiques devant conduire la révolution. Au contraire, elles sont parfois même perçues comme des obstacles aux changements.

dessine est donc à la recrudescence des recherches sur le travail et le syndicalisme, mais celles-ci ne sont plus centrées sur le travail salarié, encore moins sur la grande industrie (De la Garza et Pries, 2001 : 26). Le succès de cette reconstruction théorique dépend, selon De la Garza et Pries, de la capacité des travailleurs et des chercheurs d'assumer pleinement les nouvelles opportunités découlant de cet élargissement du concept de classe ouvrière.

4.3 La théorisation du syndicalisme aujourd'hui

Comme notre tour d'horizon de littérature permet de le constater, le passage à l'après-fordisme, marqué par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et la fragmentation des collectifs de travailleurs propulsés hors du salariat classique — forme canonique de l'emploi dans le régime fordiste sur laquelle s'étaient édifiées les diverses théories du syndicalisme que nous avons passées en revue — n'est pas sans impact sur la façon de conceptualiser le syndicalisme. En fait, le saut qualitatif que constitue le passage à l'après-fordisme impose une véritable rupture dans la façon de penser le syndicalisme aujourd'hui. C'est sur cette rupture que nous insisterons d'abord (4.3.1).

Cela fait, en nous appuyant sur des contributions récentes à la réflexion sur le syndicalisme aujourd'hui et en accordant une place de choix aux réflexions portant plus particulièrement sur le syndicalisme au Canada et au Québec, nous chercherons, d'une part, à mieux cerner les défis qu'implique le renouvellement de la théorisation du syndicalisme (4.3.2), puis, d'autre part, à identifier les différentes pistes de renouvellement suggérées par différents chercheurs (4.3.3). Bien que nous chercherons à éviter tout glissement vers le normatif, un tel exercice n'est pas sans risque à cet égard. Pour cette raison, dans la mesure du possible, nous appuierons notre réflexion sur des auteurs qui, avant nous, ont entrepris la tâche que nous menons ici. Il n'en demeure pas moins que l'exercice,

exécuté au terme d'une longue revue de littérature, n'est pas exempt de quelques prises de position. Cela dit, l'objectif central n'est pas tant d'en arriver à un canevas devant guider l'action syndicale dans la nouvelle donne, mais bien de confirmer l'une de nos hypothèses de départ posant qu'au niveau de la théorie, les transformations du travail constatées au chapitre deux et trois constituent un sérieux défi pour le syndicalisme et qu'elles appellent à l'innovation. Plus encore, il s'agira de faire un certain nombre de constats nous permettant d'orienter le cinquième et dernier chapitre de la thèse, qui cherchera à tracer un état des lieux des adaptations faites, au niveau de la pratique, par les grandes centrales syndicales au Québec depuis une vingtaine d'années afin d'être en mesure de répondre aux besoins en termes d'organisation collective des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail.

4.3.1 La nécessaire rupture de la théorie syndicale dans l'après-fordisme

Il fait sens commun que le compromis keynésien d'après-guerre, à la fois guidé par l'idée d'une croissance distributive et forgée dans le conflit industriel, est sérieusement ébranlé sinon définitivement enterré. Les conséquences, pour les travailleurs, sont lourdes et patentes : exigences croissantes de flexibilité, concessions salariales, atteintes aux avantages sociaux et à la sécurité d'emploi, menace de privatisation des services et donc des emplois publics, délocalisation de la production, etc. Ces facteurs érodent autant qu'ils mettent en doute la capacité représentative des organisations syndicales. Ces dernières se trouvent en effet le dos au mur, dans un contexte où non seulement elles peuvent de moins en moins s'appuyer sur les piliers du passé et où les nouvelles règles du jeu, promues par un capital confiant de sa mondialisation et le plus souvent relayées par les gouvernements (libéraux) en place, leur sont objectivement adverses. 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 (Haiven, Le Queux, Lévesque et Murray, 2005 : 37).

L'élément central qui ressort de notre revue de littérature, et sur cela de nombreux auteurs ont insisté, c'est la rupture qu'implique, sur la façon de concevoir le syndicalisme, le passage à l'après fordiste résultant de la restructuration productive amorcée à la fin des années 1970. Ainsi, Pillon et Vatin soulignent que :

La période que nous vivons est une rupture franche dans une évolution séculaire. Le nombre d'ouvriers a progressé régulièrement du début du 19^e siècle à la fin des années 1970 ; il est dès lors entré en décroissance. (...) L'évolution est bel et bien structurelle. Elle ne peut se comprendre indépendamment de l'évolution du système productif marqué par la fluidité et la tertiarisation. La décrue statistique de la population ouvrière s'accompagne d'une déstructuration manifeste des organisations [syndicales] qui, pendant un siècle, l'ont incarné. Le syndicalisme (...) est marqué par une crise majeure de son recrutement et de son identité (2003 : 319-320)¹⁵⁹.

Déjà en 1993, Paquet soulignait que c'est toute la logique économique, en place au moment de l'instauration des régimes législatifs de rapports collectifs de travail (...) qui semble en proie à la rupture (1993 : 92-93). Autant Dupuis (2004) que Kumar et Schenk (2004) insistent aussi sur « l'environnement fondamentalement différent » avec lequel doit composer le syndicalisme aujourd'hui. Pour la première, « les changements auxquels font face les syndicats sont si profonds que plusieurs observateurs et analystes les comparent à ceux qui ont précipité le mouvement du syndicalisme de métier au syndicalisme industriel dans les années 1930 » (Dupuis, 2004 : 2).

De manière similaire, Landier et Labbé (1998) affirment que puisque « le syndicalisme a longtemps vécu en osmose avec un mode d'organisation

¹⁵⁹ Pour sa part, Dupuis souligne que « les changements de la structure industrielle contribuent au déclin du membership syndical en ce sens que les industries en expansion sont aussi celles qui sont les moins syndiquées » (2004 : 3). Lévesque et *al.* notent que le déplacement progressif de l'emploi du secteur des biens au secteur des services n'est pas de nature à faciliter la tâche des organisations syndicales puisque les personnes qui œuvrent dans le secteur tertiaire sont, de manière générale, plus réfractaires à la syndicalisation (1998 : 134)

industrielle rompu à la production de masse » (cité par Pillon et Vatin, 2003 : 338), les transformations que connaissent aujourd'hui les entreprises, l'État et plus largement le marché du travail dans son ensemble — qui portent non seulement sur les modes d'organisation du travail, mais aussi sur les modes de gestion de la main-d'œuvre — obligent à repenser la question du syndicalisme dans le nouveau contexte¹⁶⁰. Pour leur part, De Coster et Picheault notent « que le taylorisme, puis le fordisme avaient remplacé l'ouvrier de métier du début de l'industrialisation, [alors qu'] aujourd'hui, [il y a] de nouvelles formes d'organisations du travail, basées sur la flexibilité du rapport social (temps partiel, travail intérimaire, contrat à durée déterminée, sous-traitance, entreprise polycellulaire, etc.) et sur l'individualisation de la gestion des ressources humaines ont fait leur apparition, (...) fondamentalement, c'est une transformation des conditions dans laquelle on les [les syndicats] a vus naître à laquelle on assiste » (1998 : 180).

En somme, l'édifice sur lequel s'était échafaudée la négociation collective — tâche centrale que s'était fixé le syndicalisme dans le régime fordiste (au détriment de son rôle d'organisation et de la mobilisation diront certains) — est aujourd'hui mis à mal, d'une part, par la décentralisation de la négociation collective induite par la restructuration productive, l'impartition et la transformation de l'entreprise, et, d'autre part, par la flexibilisation concourant à l'individualisation de la négociation des relations de travail, qui, dans le contexte

¹⁶⁰ À cet égard, Dupuis, s'appuyant sur Piore (1991) fait un constat similaire : « dans l'ancienne économie », la production de masse supposait une possible domination par les coûts et des produits plus ou moins homogènes. Toutefois, de nos jours, avec l'ouverture des marchés et la féroce compétition des pays asiatiques, les pays occidentaux industrialisés doivent recentrer leurs efforts sur ce que Piore et Sable nomment la « flexibilisation souple » et ainsi développer leur capacité à modifier rapidement leurs produits afin de répondre rapidement à l'évolution de la demande des consommateurs (...) Or, ces changements de stratégie organisationnelle entraînent aussi nécessairement de profondes modifications dans les lieux de travail, tant au niveau de l'organisation du travail, des pratiques managériales que des relations entre le management et le syndicat » (2004 : 2).

de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, tendent à retomber sous l'égide de la logique marchande. Comme le souligne ATTAC, c'est toute la « tradition syndicale qui est percutée par la précarité » (2003 : 90). Celle-ci bouleverse le rapport au temps et à l'avenir et implique l'urgence des demandes d'informations, de défense des droits, de mobilisations ; la diversité des situations exige la diversité des revendications et des structures à mettre en place ; les formes de luttes et d'organisation doivent être adaptées, etc.

Ce que l'on retient de notre revue de littérature, et plus particulièrement, ce que nous enseigne notre tour d'horizon de la sociologie latino-américaine du travail, c'est que de limiter — comme le font les théories classiques du syndicalisme et, dans une large mesure, l'*École des relations industrielles* et jusqu'à tout récemment, la sociologie française du travail — le registre de l'action syndicale au salariat classique, à l'usine, où travaille l'homme blanc, au milieu de sa vie active, dont l'emploi est garanti par un contrat à durée indéterminée, conduit à négliger une part importante du travail réellement existant dans le capitalisme propre à l'après-fordisme, c'est-à-dire celui des jeunes, des femmes, bien souvent intérimaires, travailleurs temporaires, à temps partiel, autonomes, etc. exerçant sur les marchés périphériques du travail.

L'adaptation de la théorie syndicale à cette nouvelle donne est donc nécessaire afin d'éviter de replonger dans les travers du mouvement ouvrier de la première heure qui, nous l'avons évoqué, négligeait certaines franges de la population active, notamment les femmes, les jeunes et les travailleurs issus de l'immigration, confinés aux emplois précaires. Ainsi, pour Rosenvallon (1998 : 163), la réduction du poids des ouvriers dans le salariat et l'hétérogénéité sociale croissante du monde du travail qui en découle ne permet plus de fonder un système revendicatif sur une opposition simple entre les deux camps (cité dans Pillon et Vatin, 2003 : 330-331). Plus encore, l'absence d'ajustement de la théorie

syndicale participe aussi à la polarisation de la classe travaillante et court le risque d'entériner, dans les faits, une logique du « diviser pour régner » qui, dans la dynamique actuelle, joue en faveur des employeurs et qui, à terme, contribue à la perte d'influence de l'acteur syndical, voire à la crise du syndicalisme. Autrement dit, comme le soulignent Pillon et Vatin, devant cet état de fait, persister sur les formes et les modes de fonctionnement propre à la période antérieure comporte le danger majeur que les organisations syndicales apparaissent désormais « comme les principaux défenseurs d'un monde en voie de disparition, celui de l'usine forteresse avalant les hommes de père en fils » (2003 : 318). Le repli sur une stratégie défensive se limitant à maintenir l'emploi et les conditions de travail pour les employés *déjà* syndiqués, toujours moins nombreux, au cœur du processus de production contribue à cette déliquescence du syndicalisme aujourd'hui.

Ainsi, dans la mesure où l'on considère que la tâche du syndicalisme est, ultimement, de contribuer à défendre les intérêts de l'*ensemble* des travailleurs et travailleuses, la rupture avec la théorisation actuelle — qui limite sa portée à une classe ouvrière, homogène, dans l'usine, intégrée dans le salariat classique — apparaît désormais comme un passage obligé. Bref, comme le souligne Dupuis :

Le marché du travail a été transformé radicalement depuis les débuts du syndicalisme et depuis que les principales lois et règlements l'encadrant ont été adoptés. Il est impossible de revenir aux modes d'organisation du travail et aux conditions de travail qui avaient cours il y a quelques décennies : les syndicats doivent s'adapter au marché du travail et revoir leurs stratégies et leur agenda s'ils désirent continuer à représenter le plus grand nombre de travailleurs (2004 : 18).

4.3.2 Le défi du renouvellement des théories du syndicalisme

La transformation du capitalisme, amorcée il y a plus d'un quart de siècle maintenant, place les syndicats dans une situation nettement plus difficile à gérer

et ceux-ci font donc face à un ensemble de défis de plus en plus complexes. Dans ce contexte, la très grande majorité des penseurs actuels du syndicalisme affirme que le *statu quo* est impossible à soutenir. Les syndicats sont condamnés à innover et à développer de nouvelles façons d'agir¹⁶¹.

Ainsi, de manière générale, le principal défi aujourd'hui est celui de la capacité du syndicalisme à s'adapter aux mutations de tous ordres [sur les marchés du travail] en ce début de millénaire et, plus spécifiquement, il s'agit de la nécessité de lutter contre le fractionnement des collectifs de travail découlant de la transformation des marchés du travail :

Les changements structurels dans les marchés du travail et des produits créent de nouvelles sources de division entre les travailleurs : différences entre les travailleurs et les sans emploi, entre les travailleurs des établissements en compétition et parfois entre ceux qui œuvrent dans la même entreprise, entre les travailleurs bénéficiant d'un emploi traditionnel et ceux occupant un emploi atypique, et entre les travailleurs possédant différents niveaux d'ancienneté. Ces nouvelles sources de division présentent un réel défi pour le syndicalisme parce qu'elles renforcent à la fois les différences entre les travailleurs et la fragmentation au sein et entre les syndicats (Lévesque et Murray, 2003 : 17)¹⁶².

Le recours accru à la sous-traitance et à l'impartition participe aussi de cette tendance à la fragmentation des collectifs de travail :

La sous-traitance, au même titre que la fragmentation des entreprises, crée aussi d'importantes tensions entre management et syndicat, étant parfois utilisée pour contourner le syndicat. (...) Les syndicats sont fortement affectés par cette pratique puisque les employeurs peuvent s'en servir pour faire faire certains travaux à plus faible coût par des employés non syndiqués et certains peuvent même utiliser cette pratique pour fermer graduellement un département de leur entreprise. La fragmentation d'entreprise a des effets semblables : elle peut permettre de se débarrasser du syndicat et de sous-traiter des tâches à une nouvelle entreprise « distincte » mais qui emploie parfois les mêmes employés

¹⁶¹ Comme le relève Dupuis (2004 : 6) et comme nous l'avons nous-mêmes mis en évidence dans le troisième chapitre de la thèse, cela est d'autant plus vrai, dans un contexte d'affaiblissement des appuis politiques.

¹⁶² Voir aussi Gagnon (1998).

que l'ancienne unité (ex. Bell Canada et la nouvelle entreprise créée en 1996, Entourage¹⁶³) (Dupuis, 2004 : 3).

En somme, la fragmentation des marchés du travail a une fonction stratégique consistant à organiser la concurrence entre les salariés maintenus à la périphérie du procès de production de biens et de services (Durand, 2004 : 176) et cela n'est pas sans impact sur le syndicalisme. Pour ATTAC, dans la nouvelle donne, « tant que les pouvoirs publics et les employeurs pourront opposer les différentes catégories de travailleurs entre elles, voire les isoler les unes des autres, ils pourront jouer sur la concurrence entre les salariées pour pousser toujours plus loin les conditions de leur exploitation » (2003 : 94). Pour cette organisation, « 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 (...) » (2003 : 95). Dans la même veine, Piotet (2003) avance que les organisations syndicales doivent chercher à 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 plan¹⁶⁴.

Au Québec comme ailleurs, les organisations syndicales ont, depuis quelques années, cherché à réorienter leurs stratégies de négociations, mais cette voie n'est pas sans embûches :

La réponse syndicale à la hausse de la précarité et à la multiplication des statuts dans les milieux de travail illustre cette contradiction ou cette dialogique [double

¹⁶³ Nous aborderons ce conflit au chapitre cinq.

¹⁶⁴ Comme le notent Pillon et Vatin, qu'alors que le mouvement ouvrier avait, jusque dans les années 1970, réussi à incorporer « sous la houlette de sa fraction la plus qualifiée », les nouvelles vagues de populations ouvrières, il y parvient aujourd'hui de plus en plus difficilement (2003 : 315). En d'autres termes, le syndicalisme se trouve aujourd'hui menacé même au cœur de l'entreprise industrielle.

rôle contradictoire des syndicats]. Historiquement, les responsables syndicaux au Québec se sont méfiés jusqu'aux années soixante-dix des statuts différents, et notamment des postes à temps partiel ou à horaires variables, parce qu'ils jugeaient ces demandes patronales (par ailleurs approuvées par une portion du membership) susceptibles de « briser » le groupe. [...] [Plus récemment] les syndicats ont négocié des clauses à leur intention, visant généralement à mettre en place des mécanismes équitables de répartition du travail parmi les nouveaux (liste d'ancienneté différenciée) ainsi que des modalités d'accès aux postes réguliers (avec meilleurs avantages sociaux et sécurité l'emploi). Les syndicats ont donc défendu leurs membres précaires, et il est indubitable que les précaires ont avantage à être syndiqués. Mais ce faisant, les syndicats ont contribué à institutionnaliser la précarité et à la rendre plus « tolérable » socialement. [...] Si bien que les syndicats, qui ont mission de regrouper pour empêcher les employeurs de profiter de la division et d'entraîner les travailleurs à entrer en compétition les uns avec les autres, ont, et sans que cela soit à leur initiative, contribué à faire exactement le contraire (Gagnon, 2003 : 25)¹⁶⁵.

Résultat, l'évolution de l'organisation du travail dans un contexte de fragmentation des collectifs de travailleurs — faisant en sorte d'opposer les travailleurs de différentes régions, et parfois même d'une même entreprise, les uns aux autres¹⁶⁶ — a, bien souvent, conduit les syndicats à favoriser, comme le souligne notamment Dupuis, les stratégies défensives :

[Les] profonds changements qui bouleversent l'équilibre de pouvoir entre management et syndicat semblent, dans une certaine mesure, avoir pris les syndicats par surprise, du fait qu'ils sont souvent réactifs, ont de la difficulté à se défaire de leur position défensive et n'arrivent plus à mobiliser leurs leviers de pouvoir autant qu'auparavant (2004 : 2).

Assiégés de toutes parts, les syndicats ont donc souvent été conduits à privilégier le repli stratégique à travers des manœuvres corporatistes — sous ses

¹⁶⁵ Pour sa part, Payette écrit ceci : « Les syndicats défendent les intérêts divergents de tous leurs membres, y compris ceux des travailleurs à temps plein qui craignent d'être remplacés par des travailleurs à temps partiel. Mais, selon certains représentants syndicaux, les travailleurs à durée déterminée sont vraiment au bas de la hiérarchie » (1999 : 125).

¹⁶⁶ À cet égard, la libéralisation — et les menaces de délocalisation qui s'ensuivent — joue un rôle important. Comme le notent Murray, Lévesque et Vallée (2000) : « Devant la menace de relocalisation, les différents établissements d'une même entreprise se trouvent en compétition non seulement avec les établissements des compétiteurs, mais aussi les uns avec les autres, ce qui fait pression sur les syndicats et les poussent parfois à la négociation concessive afin de protéger les emplois de leurs membres » (Dupuis, 2004 : 4).

différentes manifestations — et à négliger les travailleurs en marge de l'emploi traditionnel, au profit des travailleurs salariés, déjà syndiqués, souvent dans des entreprises industrielles ou manufacturières où le modèle fordiste d'organisation du travail date d'une époque antérieure. Bref, le repli sur soi a eu pour conséquence de faire en sorte que les organisations syndicales ont, le plus souvent, concentré l'essentiel de leurs énergies à vaquer à la protection des intérêts de leurs membres les plus anciens (Gagnon, 1998 ; Rouillard, 2004 ; ATTAC, 2003, etc.). Lesdites clauses orphelin acceptées — et dans certains cas proposées — par les organisations syndicales québécoises consacrant des mécanismes de traitement différenciés des travailleurs, sont certainement emblématiques d'un tel repli stratégique¹⁶⁷. Ainsi, le défi de l'adaptation aux transformations des marchés du travail appelle un autre défi, celui d'être en mesure de représenter l'ensemble des travailleurs dans un contexte de fragmentation. À cet égard, posant un diagnostic plus global, Gagnon (1998) relève 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, 1998b : 2).

¹⁶⁷ Pour C. Brunelle, dans le contexte de la négociation afin d'atteindre le déficit zéro, « Vraisemblablement soucieux de ne pas s'aliéner l'appui des salariés, généralement plus anciens, qui justifient leur présence dans le milieu de travail, certains syndicats accepteront de faire porter aux plus jeunes une part plus importante du fardeau en souscrivant, sur l'initiative de l'employeur, à diverses clauses proprement qualifiées d'orphelin (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 1999 ; Coutu, 2000 ; cité par Brunelle, 2002 : 185). Normand Morin (1998) qualifiera cette stratégie comme un manquement profond à l'équité intergénérationnelle (cité dans Brunelle, 2002 : 285). Discutant du cas français, mais cela s'avère aussi pertinent pour le Québec, ATTAC relevait que les organisations syndicales « doivent surmonter la tendance naturelle à privilégier la défense des droits et de l'emploi des salariés stables qui sont aussi ceux que l'on connaît (...) » (2003 : 92-93). Nous reviendrons sur la question des clauses de disparité de traitement dans le prochain chapitre.

Pour surmonter ces 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 reconnaît » (cité par Gagnon, 2003 : 25). Comme le relève ATTAC, « les expériences, les exigences et les comportements des précaires sont fortement différenciés : les étudiants salariés (...) n'ont pas la même approche des problèmes que les jeunes sortis sans diplôme du système scolaire et dont l'avenir semble se résumer aux petits boulots (2003 : 88). Les femmes qui se retrouvent le plus souvent dans des emplois à temps partiel ou à durée déterminée, n'ont pas les mêmes besoins que les hommes qui travaillent *en intérim* (2003 : 88). Plus largement, ce qui est sous-jacent ici, c'est toute la question de la capacité de la pensée et de l'action syndicale à s'adapter aux aspirations et aux besoins différenciés des différents groupes de travailleurs, à être capable de proposer différents modèles et alternatives tout en maintenant, au final, une certaine cohérence, bref à éviter les ressacs et dérives que rendent possibles des pratiques syndicales diversifiées. C'est le défi de la solidarité dans la diversité.

Cette proposition rejoint celle que faisait Hoxie au début du XX^e siècle. Celui-ci insistait sur la nécessité d'appréhender l'univers syndical comme un objet pluriel: « *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 express nothing less than the ideals, aspirations, hopes, and fears, modes of thinking and actions of all these working groups* » (1914: 3). Ce qui apparaît intéressant à retenir des travaux de Hoxie, c'est que le syndicalisme doit être entendu comme un instrument complexe et hétérogène voué à la protection des travailleurs ; les syndicats étant formés pour répondre aux besoins psychologiques

et sociaux de travailleurs œuvrant dans des conditions qui varient et qui ont des besoins différents.

Chercher à faire converger, malgré tout, les besoins et les aspirations plurielles de cette classe travaillante divisée par la force — sous la pression d'une politique de flexibilisation à tout crin au cœur de la pensée néolibérale dominante — serait donc la tâche principale que doit affronter le syndicalisme en ce début de XXI^e siècle (Hyman, 1998). Conséquemment, pour Hyman, la manière d'aborder le syndicalisme aujourd'hui ne peut plus faire preuve de dogmatisme, en se cantonnant aux diktats qu'imposerait telle ou telle doctrine ou idéologie, en limitant l'approche à l'intérieur des carcans d'une unique théorie syndicale¹⁶⁸. Plus souple, plus fluide, comme le système capitaliste dans lequel elle est forcément ancrée, la pensée syndicale doit être en mesure de prendre en compte — et c'est d'ailleurs l'un des enseignements majeurs de la sociologie latinoaméricaine du travail — la diversité des intérêts des travailleurs et travailleuses.

Un siècle plus tard, ce défi est d'autant plus important, et sans doute rendu plus difficile, étant donné l'hétérogénéité croissante de la main-d'œuvre. Comme le souligne Dupuis :

Une tendance majeure qui caractérise les travailleurs et qui a de grandes incidences sur la syndicalisation est l'hétérogénéité de la main-d'oeuvre qui est incontestablement plus diversifiée que celle d'il y a 40 ou même 30 ans (...) Le marché du travail, auparavant dominé par les hommes blancs du secteur manufacturier, est maintenant beaucoup plus varié : les femmes sont présentes dans de plus en plus d'occupations et font même leur incursion dans les emplois traditionnellement masculins, les cols blancs ont connu une croissance fulgurante en comparaison avec les cols bleus, et les semi-professionnels (tels les techniciens et les informaticiens) constituent un groupe en pleine expansion qui

¹⁶⁸ Pour De Coster et Pichault aussi, dans le nouveau contexte, l'influence de la doctrine sur la stratégie syndicale est réduite (1998 :175).

jouit d'un bon statut dans l'entreprise (Heckscher, 1988). Et cette hétérogénéité est une tendance forte (2004 : 4)¹⁶⁹.

Ainsi, comme nous l'avons mis en évidence dans le second et troisième chapitre, si elle existe encore en tant que classe sociale, la classe travaillante, est pour le moins fractionnée en groupes distincts, selon l'âge et le sexe, selon le statut d'emploi, voire, bien que l'on ne l'ait pas abordé dans cette thèse, selon l'origine ethnique. Bref, la classe travaillante n'est plus homogène. Elle est plus que jamais plurielle, éclatée, segmentée, voire divisée. À cet égard, il apparaît important de relever que les organisations syndicales commencent à peine à mesurer l'ampleur des changements que commande cette nouvelle réalité :

Alors que 10,5 % des organisations syndicales estiment que « le pourcentage croissant de femmes et de membres des minorités » est « très important » parmi les nombreux facteurs pouvant expliquer les changements qui marquent l'environnement dans lequel elles évoluent, une proportion de 44,2 % d'entre elles juge qu'il s'agit là d'un facteur « assez important ». Étonnamment, 45,3 % des syndicats considèrent que ce facteur n'est tout simplement « pas important » (Kumar, Murray et Schetagne 1998 : 45 ; cité par Brunelle, 2002 : 284)¹⁷⁰.

Plus encore, les travailleurs issus des groupes en expansion (jeunes, femmes, immigrants), « 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

¹⁶⁹ De la même façon, Brunelle relève que « l'arrivée progressive des diverses minorités sur le marché du travail est en voie d'en modifier irrémédiablement la composition. Les travailleurs qui ont une couleur, une race, une origine, un âge, une religion, une langue, un handicap ou une orientation sexuelle qui les distinguent de la « majorité » sont plus présents ou visibles que jamais dans les institutions gouvernementales comme dans les entreprises privées (2002 : 284). Kumar (2004) relève également que la diversité croissante de la main-d'œuvre constitue un défi pour le syndicalisme.

¹⁷⁰ Citant les travaux de Zeytinoglu et Muteshi (2000), Brunelle avance que les syndicats semblent éprouver une certaine difficulté à répondre aux besoins des salariés de la nouvelle réalité du travail. Pour lui, et nous somme tout à fait en accord, la diversification progressive de la main-d'œuvre constitue un potentiel à la fois de destruction et de relance du mouvement syndical, selon la capacité d'adaptation dont celui-ci saura faire montre (2002 : 285).

classe ouvrière » (Heckscher, 1988 ; cité par Dupuis, 2004 : 4). Ainsi, comme le note Dupuis :

Un des symptômes les plus flagrants est la déconnexion que les travailleurs vivent envers les syndicats qui 1) ne leur ressemblent pas (le leadership syndicat ne ressemble pas aux nouveaux travailleurs (immigrants, couleur, jeunes, femmes), 2) proposent des projets contradictoires à l'identité professionnelle des travailleurs et à leur expérience dans l'entreprise et 3) demeurent ancrés dans une idéologie de syndicalisme *bread-and-butter* qui rend difficile la conciliation des intérêts diversifiés des travailleurs aux profils et besoins fort hétérogènes (2004 : 5).

Dans ce contexte, « les syndicats sont menacés d'être supplantés par de nouveaux groupes d'intérêts, des « *life-style groups* » (Piore, 1991) ou des groupes basés sur le sexe, la couleur, l'appartenance ethnique » et « ces groupes exercent un fort pouvoir d'attraction et de mobilisation puisqu'ils ont été constitués pour répondre aux intérêts et besoins profonds des individus qui ne sont pas que des travailleurs, mais des femmes, des mères, des personnes appartenant à une communauté ethnique particulière, etc. et qui partagent de ce fait des préoccupations communes » (Dupuis, 2004 : 6). Plus encore, « au Canada et aux États-Unis, ce problème affecte le syndicat d'autant plus fortement qu'en Europe où la conscience de classe et les considérations sociales dépassant le cadre du milieu de travail arrivent mieux à éveiller la solidarité des travailleurs » (Dupuis, 2004 : 6).

À ces inadéquations des pratiques syndicales aux besoins différenciés d'une classe travaillante devenue hétérogène, il faut ajouter une critique liée à une insatisfaction certaine face, d'une part, à la façon dont s'exerce la démocratie syndicale dans certains milieux de travail et, d'autre part, au monopole de représentation dont jouit une organisation syndicale au sein de l'entreprise au

Québec¹⁷¹. Ainsi, pour Murray, l'un des défis du syndicalisme aujourd'hui est celui de lier démocratie syndicale et les valeurs en émergence (2004 : 166). Comme le note Brunelle, « des jeunes salariés québécois reprochent à leurs syndicats de ne pas tenir suffisamment compte de leurs intérêts dans la négociation de leurs conditions de travail » et choisissent de « fonder leurs propres associations en réaction à la façon dont le syndicat exerce son monopole de représentation » (2001 : 284). À cet égard, Murray et Verge écrivent que :

La plus grande diversité démographique de la main-d'oeuvre, la multiplication des statuts d'emploi, l'affirmation de nouvelles appartenances professionnelles, l'émergence de nouvelles formes de participation directe des salariés, l'affirmation des projets et droits individuels, notamment sous l'influence des instruments affirmant les droits fondamentaux de la personne, la tendance à 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 (1999 : 130–131 ; cité par C. Brunelle, 2002 : 297).

Pour Brunelle, « l'émergence d'associations parallèles dans les milieux de travail syndiqués est un signal d'alarme lancé au mouvement syndical » (2002 : 299). Ce phénomène « 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 la notion d'égalité qui y est sous-jacente — à l'ère des droits fondamentaux de la personne » (2002 : 284)¹⁷². En d'autres mots :

Plutôt que de postuler leur « infailibilité » ou de faire la sourde oreille aux revendications qui leur sont acheminées par les groupes minoritaires [notamment les travailleurs atypiques précaires], les syndicats gagneraient à soupeser leur bien-fondé, à sensibiliser leurs membres aux problèmes ainsi identifiés et à tenter

¹⁷¹ Il faut noter que dans certains pays d'Europe, la France notamment, le monopole de la représentation dans l'entreprise n'existe pas et chaque employé peut décider, en fonction de ses valeurs, à quelle organisation syndicale il adhère.

¹⁷² Sur la question de la démocratie syndicale et les groupes minoritaires de travailleurs, voir notamment Gagnon, Lebel et Verge (1991), Swinton (1996), Murray (2004), Kumar et Schenk (2004).

de trouver un compromis qui ne soit pas dicté par la seule volonté du plus grand nombre (Brunelle, 2002 : 299).

En somme, malgré toutes les réserves que nous avons évoquées à cet égard, dans le régime fordiste, la classe ouvrière, relativement homogène, développant progressivement ce que Touraine appelle la conscience ouvrière était susceptible de se reconnaître dans une organisation syndicale perçue comme un important vecteur d'intégration. En partie parce qu'elle n'arrive plus à leur ressembler et à refléter leurs valeurs, mais aussi parce que, dans la société en réseaux (Castells, 1996), les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui ont élargi et multiplié les ressorts de leurs appartenances, les organisations syndicales se retrouvent désormais en compétition — notamment avec des associations parallèles— et ne constituent plus l'unique canal rassembleur des travailleurs.

Le défi de la concurrence se manifeste aussi dans l'entreprise où le syndicat n'a plus le monopole sur l'expression des griefs et des revendications des travailleurs. Dans l'entreprise, l'individualisation des relations patrons-syndicats conduit à la marginalisation du syndicalisme en le court-circuitant. L'évolution des méthodes managériales, à travers le management participatif, le recours à l'engagement des travailleurs, l'individualisation des carrières, l'injonction plus ou moins directe à dialoguer avec les groupes, la mise en place de comités de travailleurs se substituant aux représentants syndicaux, constituent, à terme, une concurrence directe pour la pratique syndicale (Pillon et Vatin, 2003 : 335). Dupuis, s'appuyant sur les travaux de Hecksher (1988), Kochan et Wever (1991) et Piore (1991) abonde dans le même sens :

Les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines, qui font appel à une coopération accrue des travailleurs, ne sont pas non plus étrangères à la perte de légitimité des syndicats et à la plus grande difficulté d'organiser de nouveaux groupes de travailleurs. La prolifération des canaux de communication entre le management et les employés, l'encouragement de leur participation au succès de

l'entreprise par le travail d'équipe, les processus d'amélioration continue et la polyvalence des tâches sont autant d'éléments qui, en diluant la ligne entre les gestionnaires et les travailleurs et en augmentant parfois même le sentiment d'appartenance et d'identification des travailleurs à leur entreprise, réduisent les incitatifs pour les travailleurs de se syndiquer (Heckscher, 1988; Kochan et Wever, 1991; Piore, 1991). La gestion des ressources humaines nuit aussi au syndicat en remettant en cause certains des mécanismes sur lesquels il s'appuie pour réguler le travail, telle la définition de poste, sans compter qu'elle s'accompagne plus souvent qu'autrement d'une attitude ouvertement anti-syndicale (2004 : 3).

Les nouvelles pratiques de gestion participent d'un effort délibéré de l'employeur visant à contourner l'intégration à un collectif de luttes, s'attaquant ainsi à la raison d'être du syndicalisme en le délégitimant. Comme le souligne Haiven et *al.* (2005) :

[le] procès de décollectivisation du marché du travail et d'individualisation de la relation d'emploi (...) ne s'agit en rien d'un phénomène passif ; il s'agit bien, comme le démontre l'étude de cas de Peetz et Murray en Australie, d'une stratégie active portée par l'acteur patronal, une stratégie de *disorganising* en quelque sorte (2005 : 40).

Ainsi, dans la nouvelle donne, et il y a là un défi étroitement lié au précédent, il faut reconnaître que la multiplication des statuts dans l'entreprise a fait en sorte que l'organisation syndicale se retrouve de plus en plus souvent face à une collection d'individus plutôt que devant un collectif de travailleurs (Pillon et Vatin, 2003 : 335), face à de travailleurs désolidarisés, poussés à l'individualisme, au chacun-pour-soi, à la lutte de tous contre tous et qui ont de la difficulté à percevoir la pertinence de l'action syndicale. Moins catégorique, Sara Elisabetta Masi (2003) parle de molécularisation des collectifs d'emploi. À cet égard, il paraît important de noter — et nous aurons l'occasion d'aborder cet aspect dans le cinquième chapitre — que : « certains groupes de travailleurs, notamment les semi-professionnels [dont les « autonomes »], sont moins collectivistes, ce qui se traduit par une grande importance accordée à l'élaboration des plans de carrière et à la négociation des conditions de travail sur une base individuelle » (Dupuis,

2004 : 5)¹⁷³. Ici aussi, c'est la pertinence du syndicalisme qui est remise en question. Dans un tel contexte, le « sentiment d'appartenance, le rapport aux luttes, aux revendications, à l'action syndicale ne se pose pas de la même façon » (ATTAC, 2003 : 89). Pour sa part, Murray écrit :

We live in a society characterized by an increasing diversity of forms of employment and lifestyle choices. If the union reflex is to return to an idyllic past of full-time, life-long jobs, it is unlikely to connect with the realities of the contemporary labour market. The challenge, therefore, is how to engage strategically with new types of work and new sets of values that connect with this labour market and pick up both individual and collective issues (2004 : 164).

Le défi de la pertinence est étroitement lié à celui de la légitimité. Pour Pillon et Vatin, puisque les syndicats se retrouvent de plus en plus marginalisés au sein même de l'entreprise et dévalorisés par certains travailleurs confinés à l'extérieur ou en périphérie de l'entreprise, les syndicats doivent trouver le moyen de s'ouvrir davantage vers la société dans son ensemble en intégrant dans leurs doctrines et leurs actions militantes les nouvelles formes de solidarité et de luttes sociales apparues au cours des années 80 autour d'enjeux comme le chômage, l'exclusion sociale, les formes multiples d'emploi, bref sur des questions qui trouvaient difficilement leur place dans la conception traditionnelle du syndicalisme fermé sur le monde clos de l'entreprise (2003 : 335). Dupuis formule ce défi autrement :

s'il veulent retrouver une légitimité nouvelle auprès des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, les syndicats se doivent de proposer un projet qui suscite davantage de solidarité chez les travailleurs en adressant des

¹⁷³ Cela dit, Dupuis relève les travaux de Murray (2004), sur lesquels nous reviendrons plus loin, et qui soulignent que plusieurs groupes de travailleurs non syndiqués, comme les femmes, les jeunes et les immigrants, sont souvent intéressés par la syndicalisation. Ainsi, pour elle, le problème (des syndicats) réside surtout dans l'inadaptation des syndicats aux nouvelles réalités du marché du travail et dans leur incapacité (ou manque de volonté) à mieux véhiculer les valeurs des travailleurs (2004 : 5). Sur ce point, voir aussi Kumar et Schenk (2004).

préoccupations sociales plus grandes que les traditionnelles questions économiques et celles limitées au cadre du milieu de travail (2004 : 1).

Ce dont il est question ici, c'est la capacité du syndicalisme à se redéfinir comme une instance de protection des travailleurs capable d'aller au-delà de la défense des intérêts salariaux des travailleurs syndiqués. Il s'agit en quelque sorte d'accroître sa présence dans le champ politique et de se recentrer sur le « *social movement unionism* » de Touraine et de chercher à rejoindre *aussi* les travailleurs non syndiqués, les travailleurs atypiques, exclus du salariat classique et, *a fortiori*, les travailleurs invisibles.

Les défis qu'affronte le syndicalisme aujourd'hui sont donc majeurs. Ultimement, ils consistent en la nécessité non seulement d'innover, mais aussi, de réaffirmer sa raison d'être. Comme le note Gagnon, les changements à l'œuvre, à savoir la « flexibilisation » des relations du travail, les démarches de réorganisation du travail ainsi que le raffermissement du discours corporatif, ébranlent la logique représentative des syndicats (1998 : 5). Ils constituent un affront à l'identité syndicale et tendent à discréditer le rôle même des syndicats. Contrer cette tendance n'est pas une mince tâche.

Enfin, il apparaît important de souligner un certain nombre d'autres défis relevés dans la littérature discutant du renouvellement du syndicalisme dans le contexte actuel. On y relève notamment que le syndicalisme se doit d'être en mesure de stimuler la mobilisation de la base dans un contexte de professionnalisation et d'individualisation croissante des pratiques syndicales.

Dans un contexte d'individualisation croissante des pratiques syndicales, les syndicats sont parfois instrumentalisés dans ce qu'on a appelé un syndicalisme de service. Les salariés recourent individuellement à leurs services, les conseillers juridiques par exemple. Dans ce consumérisme syndical, l'adhésion n'est pas un préalable nécessaire, chacun ayant à opter pour la stratégie du passager clandestin décrit par Mancur Olson. En perdant leur base militante, les syndicalistes se

« professionnalisent » en experts de la défense des intérêts individuels des salariés (Pillon et Vatin, 2003 : 333).

D'autre part, le syndicalisme doit être en mesure de résoudre le manque de collaboration entre les syndicats :

les syndicats sont en compétition entre eux pour l'adhésion des membres, font trop de critiques superficielles sur les pratiques des autres et ne sont pas assez solidaires entre eux (Murray, 2004b; Yates, 2004a). Il ne faut donc pas s'étonner que les expériences d'organisation multisyndicales soient rares et difficiles à orchestrer (Clawson, 2003 ; Fine, 2001). En s'isolant les uns des autres, les syndicats perdent de belles occasions de discuter des problèmes et des expériences positives vécues de part et d'autre, ce qui pourrait les aider tous à cheminer vers des pistes de solution pour freiner le déclin du syndicalisme et renouveler le mouvement... (Dupuis, 2004 : 6)¹⁷⁴.

Dupuis ajoute, et cela rejoint un certain nombre d'enjeux évoqués plus haut, que les syndicats doivent relever le défi de regagner une opinion publique qui leur est de moins en moins favorable (2004 : 7)¹⁷⁵, tout comme ils se doivent de lutter contre les médias qui « contribuent à la mauvaise image des syndiqués et

¹⁷⁴ À cet égard, même si « des leaders syndicaux (tels Henri Massé, président de la FTQ et Claudette Carbonneau, présidente de la CSN) disent d'ailleurs être conscients du besoin de développer une meilleure entraide entre les différentes organisations syndicales afin de ne pas mener de batailles de façon isolée » (Dupuis, 2004 : 6), on ne peut s'empêcher de noter l'incapacité du mouvement syndical d'organiser un front commun contre les politiques du gouvernement Charest — notamment lors des révisions à l'article 45 du *Code du travail* — en 2003.

¹⁷⁵ À cet égard, il convient de faire preuve de prudence. Les différentes enquêtes à ce sujet tendent à se contredire. Haiven souligne par exemple que : *“For Labour Day 2003 the National Post published a series of articles gloating over the travails of the Canadian labour movement. The articles reported on a poll commissioned by the notoriously anti-union Union Watch but conducted by Leger Marketing. The Post claimed, among many other things disturbing to unions, that organised labour's share of Canadian workers had dropped dramatically from the 1970s, that a large majority of non-union employees did not want a union and that only about 1/4 of union members are “very satisfied” with their union's representation of their interests. Many of the poll questions and much of the Post's analysis were driven by antipathy to unions, it is true. The poll results do not always support the conclusions that the Post draws. It is also interesting to note that among union members polled, 81% want to stay in their unions (the exact same proportion of nonunionists who reject unions)”* (2003 : 63-64). Pour leur part, Rose et Chaison relève que *“the trends [of public opinion in the two countries [ÉUA et Canada] are often ambiguous, sometimes contradictory and usually changing over time » (...)* *Public approval of unions as institutions and of unions leaders may fall, while support for what unions do rises”* (2001 : 38).

grévistés, en mettant la plupart du temps l'accent sur les demandes salariales (ce qui irrite d'autant plus les gens du public, qui, s'ils sont non syndiqués, sont souvent moins bien payés que ces syndiqués) plutôt que sur les revendications touchant l'organisation du travail et la recherche d'une plus grande dignité et d'un plus respect dans leurs milieux de travail » (Dupuis, 2004 : 8).

D'autre part, Dupuis relève que dans une économie de services — comparativement à ce qui était le cas dans une économie dominée par le secteur manufacturier — les grèves affectent davantage la vie quotidienne de la population que l'on dit prise en otage ; cela risquant de contribuer à l'image négative qu'a le public du syndicalisme. Ce qui est identifié ici, c'est le défi du renouvellement des techniques de protestation ou du répertoire d'actions, pour reprendre la formule de Charles Tilly.

4.3.3 Les pistes du renouvellement du syndicalisme

Nous venons de le voir, les défis qu'impose aujourd'hui la transformation du capitalisme au syndicalisme sont majeurs. Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant de constater, comme le font Kumar et Schenk, que la recherche sur le renouvellement — on parle aussi de revitalisation, de reconstruction, de renaissance, de « *revival* », de résurgence, de réinvention, de renouveau ou, plus simplement, de transformation — du syndicalisme est devenue l'un des thèmes récurrents autant dans la littérature académique que dans les travaux exécutés par les organisations syndicales elles-mêmes (2004 : 1)¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Kumar et Schenk (2004 : 2) notent cependant que relativement peu de chercheurs ont entrepris une réflexion de ce type ancrée spécifiquement dans le contexte canadien et québécois. Dans le cadre de notre présentation, nous chercherons à leur accorder une place de choix.

Ces recherches renvoient tout à la fois à la nécessité du syndicalisme de réaffirmer sa raison d'être et de revoir son rôle. On y insiste sur sa capacité de se redéfinir. On y met en exergue que ce n'est qu'en résolvant ce qui semble parfois être des nœuds gordiens que celui-ci pourra être en mesure de se renouveler, de reconsolider ses assises chez les travailleurs et travailleuses en général et les travailleurs et travailleuses atypiques en particulier. On insiste sur la nécessité de revaloriser son image auprès de l'opinion publique et, corollairement, d'enrayer le déclin de sa capacité de négocier à la fois auprès des employeurs et des gouvernements. Pour Rose et Chaison, dans le nouveau contexte, ce n'est rien de moins qu'un changement de paradigme que doit opérer le syndicalisme afin de parvenir à faire des gains (2001 : 34). Pour opérer cette transformation, les pistes de solutions envisagées par les théoriciens sont multiples. Elles peuvent s'opérer autant à l'interne qu'à l'externe :

Claims to union revival may have external components (adjusting to relationships of power with employers, the state, the local community, coalition partners, the international community, and so forth) and internal ones (e.g., new union priorities and better use of resources) (Rose et Chaison, 2001 : 35).

Bien que ce n'est pas sur celles-ci que nous voulions insister — privilégiant, comme Yates (2004) et d'autres, la piste du renouvellement interne —, nous présenterons d'abord les stratégies de restructuration tournées vers l'extérieur et orientées vers l'amélioration du pouvoir de négociation à travers la diversification de l'activité syndicale autant au niveau de l'entreprise, que de la communauté, de l'État ou à l'international. Cela fait, nous aborderons ensuite les pistes de renouvellement à l'interne, plus susceptibles de répondre aux défis imposés par les questions qui nous intéressent ici, c'est-à-dire celles liées à l'essor de l'emploi atypique précaire et aux moyens, pour le syndicalisme, d'intégrer la protection des intérêts de ces travailleurs.

Les pistes de renouvellement à l'externe

Parmi les partisans de l'approche dite des gains mutuels, s'inscrivant dans la suite logique de la pensée développée par l'*École des relations industrielles* et l'approche stratégique (privilégiant la fonction de négociation collective de l'action syndicale), la piste centrale de renouvellement du syndicalisme dans l'après-fordisme, voire de sa survie, passerait par une plus grande intégration à la prise de décision dans l'entreprise à travers de nouvelles expériences de partenariat patronales-syndicales, parce que les pressions économiques liées à la mondialisation des économies et les nouvelles exigences de compétitivité et de productivité condamneraient les employeurs et les syndicats à travailler ensemble¹⁷⁷. Dans cette optique, eu égard à l'accroissement du recours à l'emploi atypique, le partage de renseignements ferait naître la confiance nécessaire pour établir des relations constructives et donne des résultats positifs pour l'employeur et le syndicat (Payette, 1999 : 127). Pour cette auteure, la stratégie à privilégier pour les syndicats serait d'adoption de mesures proactives en s'efforçant de « trouver avec l'employeur une solution aux changements dans les tendances de l'emploi, reconnaissant la nécessité pour l'employeur d'avoir un effectif souple et pour les travailleurs d'obtenir un emploi à temps plein, un salaire raisonnable ainsi que des avantages sociaux » (Payette, 1999 : 126)¹⁷⁸. De manière semblable,

¹⁷⁷ Pour les partisans de cette approche, le syndicat doit démontrer qu'il représente une valeur ajoutée pour l'entreprise. L'approche des gains mutuels, diverge de l'approche « mouvement social », que nous privilégions ici, et pour qui le renouvellement du syndicalisme et le renforcement de son pouvoir dépendent de son aptitude à accroître sa capacité de mobilisation, à développer des actions dans la sphère économique, politique et sociale et à faire la promotion d'un projet syndical articulé autour d'enjeux sociaux et communautaires (Turner et Hurd, 2001; cité par Lévesque, Coiquaud et Morissette, 2006 : 185).

¹⁷⁸ À cet égard, Payette cite quelques exemples de stratégie de collaboration qu'elle qualifie de succès : 1) l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce a collaboré avec les employeurs du secteur de la vente au détail pour créer une nouvelle catégorie d'employés, c.-à-d. les salariés à plein temps travaillant à heures irrégulières. (Selon l'auteur, cette catégorie d'emploi répondrait aux besoins de dotation des employeurs en période de pointe [les soirées et les fins de semaine] et procurerait aux employés un emploi stable à temps plein, un revenu sûr et des avantages sociaux); 2) Aux Hotels PC, lorsque la société a décidé que le personnel domestique devait terminer son travail avant midi, elle aurait pu augmenter

Kumar et Schenk suggère aux organisations syndicales de s'engager dans une négociation en faisant preuve de créativité de manière à répondre aux besoins non satisfaits d'un groupe de travailleurs qui s'est diversifié et, ainsi, influencer la nature et le sens des changements dans le milieu de travail (2004 : 4).

Cela dit, plusieurs auteurs (Bourque et Rioux, 2001, Lapointe, 2001) ont souligné la fragilité de ces expériences de partenariat. Elles impliquent notamment, pour les organisations syndicales, le risque d'un glissement vers un microcorporatisme nuisant à leur image auprès des salariés (et auprès de la population en général) :

Le microcorporatisme comprend les situations où les représentants syndicaux sont invités à participer au processus de prise de décision, mais aussi à adhérer complètement à la logique de compétition des entreprises. Selon Wells (2001), dans un tel contexte, il est pratiquement impossible de distinguer les représentants syndicaux de ceux de la direction tellement les premiers ont adopté le discours de la direction sur les exigences de la compétitivité dans l'usine. Il s'ensuit un affaiblissement de l'image du syndicat (Lévesque, Coiquaud, Morissette, 2006 : 189-190)¹⁷⁹.

D'autre part, les pressions économiques et les exigences liées au rendement à court terme créent énormément de pressions sur les gestionnaires et les obligent dans certains cas à mettre de côté ces expériences (Osterman, 2000, Lapointe et *al.*, 2004) ; cela faisant en sorte que ces expériences sont souvent éphémères. Ils peuvent donc difficilement constituer une réponse à long terme. Bref, comme le soulignent Lévesque, Coiquaud et Morissette, « si le partenariat patronal-syndical

considérablement le nombre de préposés à l'entretien et convertir les postes à temps plein en postes à temps partiel. Mais l'entreprise a choisi plutôt de collaborer avec les syndicats afin d'offrir aux employés la possibilité de cumuler des tâches devant être exécutées à des moments différents (chambres et salle à manger) pour maintenir les emplois à temps plein (1999 : 127). Sur ce qu'on entend par stratégie proactive, revoir le tableau 4.2 (cf. 4.2.2).

¹⁷⁹ Ces auteurs ajoutent « qu'il n'est pas rare que les salariés jugent sévèrement leurs représentants qui s'engagent dans des expériences de partenariat. Ils jugent qu'ils sont trop près de la direction, qu'ils s'éloignent de leur base et qu'ils ne représentent pas les intérêts des salariés (Wells, 2001) » (2006 : 190).

est dépeint dans certains milieux comme une voie d'avenir pour les syndicats, force est de reconnaître que c'est un processus exigeant dont les retombées demeurent incertaines et parfois contradictoires » (2006 : 190).

Ainsi, sans pour autant décrier cette option qui s'offre à l'action syndicale¹⁸⁰, comme Gagnon (1998) et d'autres, ce n'est pas cette voie que nous privilégierons afin d'envisager le renouvellement du syndicalisme dans l'après-fordisme. Parce que ces expériences ne nous apparaissent pas particulièrement concluantes, parce qu'elles comportent le risque de ternir l'image syndicale, parce que, en s'intéressant strictement aux syndicats *déjà* formés, bien souvent, dans les grandes entreprises *mondialisées*, elles participent souvent d'une logique pouvant être assimilée à un syndicalisme de privilégiés, mais surtout, parce qu'elles n'accordent généralement que très d'importance particulière aux questions qui nous intéressent ici, c'est-à-dire, celles liées à la désarticulation des marchés du travail et, corollairement, aux difficultés d'organisations collectives des travailleurs atypiques, en marge de l'emploi salarié. Cela dit, le rôle d'opposition et d'intégration étant deux facettes indissociables — mais parfois difficilement conciliables — de l'action syndicale, ce choix que nous faisons ne se veut pas non plus un désaveu de cette option. Il s'agit plutôt d'un choix découlant la démarche que nous avons entreprise dans le cadre de cette thèse.

L'intervention par l'investissement dans la sphère économique constitue un autre champ d'action souvent avancé comme une piste de solution afin de renouveler, à l'externe, l'action syndicale dans l'après-fordisme. Ce phénomène

¹⁸⁰ Les exemples relevés par Payette (voir note 176) laissent d'ailleurs croire que, dans certains cas, cette stratégie peut être profitable aux travailleurs atypiques précaires. Cela dit, il semble que les expériences de ce type sont encore peu nombreuses et surtout, pour qu'elles soient possibles, les travailleurs atypiques précaires doivent déjà être intégrés au syndicat et, plus encore, ne pas être négligés au moment de la négociation. Bref, dans le contexte actuel, il nous semble que la question de l'organisation et de la mobilisation des travailleurs atypiques précède celle de la négociation, bien que cette dernière ne doive pas être négligée.

est particulièrement important au Québec. Il y a maintenant plus de vingt ans, dès 1983, la FTQ lançait le *Fonds de solidarité* ayant pour mission de « de contribuer à créer et à maintenir des emplois au Québec, en investissant dans les moyennes et petites entreprises »¹⁸¹. En 1996, malgré certaines réticences au départ, la CSN lancera à son tour son *Fondaction*. Ainsi, que ce soit à travers ses instruments ou encore en cherchant à orienter de manière responsable l'investissement des fonds de retraite de leurs travailleurs qu'ils cogèrent avec les employeurs, « les syndicats souhaitent étendre leur influence à la sphère financière, mais aussi éviter que l'argent des travailleurs soit investi dans des entreprises dont les pratiques sont en opposition avec des objectifs de développement social et syndical » (Lévesque, Coiquaud et Morissette, 2006 : 197). Lorsque la participation est importante, les organisations syndicales peuvent ainsi gagner leurs entrées dans les conseils d'administration, non par la négociation, comme cela peut être le cas lors d'expériences de cogestion, mais grâce au pouvoir de l'investissement. Par ailleurs, ajoutons qu'à une échelle (beaucoup) plus réduite, l'achat de parts et d'actions dans les entreprises qu'implique cette participation dans la sphère financière permet un autre type d'action que l'on nomme l'actionnariat militant. En participant aux assemblées générales annuelles des entreprises en tant qu'actionnaires, les organisations syndicales, parfois en collaboration avec des organisations de la « société civile », peuvent intervenir et soumettre des propositions qui reflètent leurs valeurs (Lévesque, Coiquaud et Morissette, 2006 : 198).

Au final, ces stratégies d'intervention dans la sphère financière, ont certainement certains avantages, mais d'autre part, elles impliquent aussi des contradictions au regard du rôle traditionnel de défense des travailleurs des syndicats. En devenant propriétaire – minoritaire ou majoritaire – d'entreprises,

¹⁸¹ Fonds de solidarité FTQ, en ligne : [<http://www.fondsftq.com/internetfonds.nsf/VWebTFR/AprAcc>], consulté le 14 septembre 2007.

l'organisation syndicale saute la clôture, ce qui « oblige les syndicats à adopter une rhétorique, mais aussi une logique d'actionnaire (Sauviat, 2001) ». « [I]ls portent ainsi le chapeau de l'investisseur et acceptent par le fait même, les règles et les obligations afférentes » (Lévesque, Coiquaud et Morissette, 2006 : 198). À terme, ce genre d'action, bien qu'elle peut induire d'importants bénéfices pour les travailleurs, comporte aussi le risque de rendre floue la différence entre le leadership syndical et la direction de l'entreprises et peut parfois poser problème pour les syndiqués à la base. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas notre objectif ici de juger l'à-propos de ce type d'intervention. Simplement, ce que nous voulions faire, c'est de souligner l'existence de cette piste de solution, largement mobilisée par les organisations syndicales au Québec. Cela dit, cette façon de renouveler le syndicalisme, comme la première piste que nous évoquions un peu plus haut, a très peu à voir et à offrir en ce qui a trait au problème central sur lequel nous cherchons à réfléchir, c'est-à-dire, sur l'adaptation du syndicalisme aux besoins propres aux travailleurs atypiques précaires.

Pour les raisons évoquées dans le second chapitre, nous passerons rapidement ici sur la troisième piste de renouvellement tournée vers l'extérieur, largement évoquée dans la littérature consultée, et qui invite les organisations syndicales à se tourner vers l'État afin que celui-ci modifie l'architecture politico-juridique des relations de travail de manière à permettre au syndicalisme de s'ajuster aux mutations induites par le passage à l'après-fordisme. À cet égard, eu égard aux besoins des travailleurs atypiques, Rose et Chaison invitent les syndicats à revendiquer des négociations collectives sectorielles (2001 : 43), d'autres insistent sur la nécessité de permettre les accréditations syndicales multipatronales, de baliser le recours à l'emploi temporaire, de recourir davantage au régime des décrets, de réclamer le relèvement du salaire minimum et l'ajustement du *Code du travail*, etc. Ces questions ayant été abordées au chapitre précédent et étant donné

que la conjoncture ne semble pas propice à l'obtention de succès par cette voie, il ne nous est pas apparu nécessaire d'y accorder davantage d'attention ici¹⁸².

Une quatrième piste de solution largement évoquée afin de rendre possible le renouvellement du syndicalisme dans le contexte de la mondialisation repose sur la coordination internationale, voire mondiale de l'action syndicale. Cette velléité d'alliances syndicales dépassant les frontières nationales n'est certes pas nouvelle, mais elle apparaît aujourd'hui d'autant plus nécessaire dans un contexte de croissance fulgurante des grandes entreprises multinationales et de mondialisation de l'économie.

Depuis la *Première Internationale*, fondée à Londres en 1864, cette volonté d'unir les forces syndicales à l'échelle globale a été maintes fois réaffirmée. Cela dit, au-delà des grands discours remplis de bonne volonté, concrètement, l'organisation des efforts syndicaux à cette échelle reste, encore aujourd'hui, largement à construire. Ainsi, bien que certains facteurs liés au processus de mondialisation des économies et de restructuration productive tendent à favoriser la coopération syndicale à l'échelle internationale, sinon globale¹⁸³, un certain

¹⁸² Notons qu'en égard à ses relations avec l'État, une autre piste d'action pour le renouvellement du syndicalisme, évoquée notamment par Rose et Chaison (2001), repose sur l'action politique au sein même des partis politiques. Bien que cette piste apparaisse également intéressante, elle n'est pas au centre de nos préoccupations dans le cadre de cette thèse.

¹⁸³ Par exemple, le parti-pris pour une production à flux tendu a comme conséquence d'accroître la vulnérabilité des entreprises multinationales, l'interdépendance entre les unités impliquant qu'un arrêt de production dans une unité peut interrompre toute la chaîne de production (voir Babson, 2003). L'émergence de certaines règles supranationales accentue également la nécessité de coordinations de l'action syndicale au plan international (Levesque, Coiquaud, Morissette, 2006 : 192). Sur ce dernier aspect, particulièrement dans le cas nord-américain, il faut souligner que cette normativité supranationale demeure fort peu contraignante (voir notamment Compa, 2001 et les travaux du projet « Gouvernance Globale du Travail » du Centre Études Internationales et Mondialisation (www.ggt.uqam.ca)).

nombre de barrières se sont simultanément accentuées. Comme le soulignent différents auteurs¹⁸⁴:

Pour Munck (2002, p. 193), la mondialisation fait ressortir les différences nationales¹⁸⁵ entre les syndicats, car la concurrence exerce des pressions qui atteignent tous les milieux de travail. Par le développement de réseaux intégrés de production, les multinationales peuvent fermer la production d'une unité (Moreau, 2002), ou encore la transférer dans une autre unité, d'une région à une autre, ou même d'un pays à une autre, plaçant ainsi les syndicats en concurrence les uns avec les autres. De la même manière, les grandes entreprises de vente au détail sont en mesure de segmenter la chaîne de production, ce qui diminue d'autant le pouvoir de négociations des syndicats. (...) En plus de placer les syndicats en concurrence les uns avec les autres, les multinationales s'opposeraient farouchement à la création d'alliances syndicales. Selon Gordon et Turner (2000), cette opposition représenterait la barrière la plus importante à la coopération internationale entre les syndicats (Levesque, Coiquaud, Morissette, 2006 : 192).

Notons enfin que Lévesque, Coiquaud et Morissette identifient quatre formes que peuvent prendre les activités syndicales internationales : les activités d'information, d'éducation et de mise en commun des expériences ; les campagnes de solidarité ; les processus de consultation auprès des entreprises et la négociation de nouvelles règles (2006 : 194). Ainsi, aujourd'hui comme hier, même si certaines transformations sont venues modifier la donne, la question des alliances internationales des syndicats constitue un aspect important à considérer afin d'envisager le renouvellement et l'approfondissement de l'action syndicale. Cette piste de renouvellement nous apparaît fort à propos, mais étant donné que ce thème mobilise déjà largement les réflexions sur le syndicalisme, et surtout, parce qu'il ne constitue pas un thème central de notre recherche qui restreint l'objet d'analyse à l'adaptation du syndicalisme aux besoins des travailleurs atypiques au

¹⁸⁴ Voir notamment Gordon et Turner (2000), Munck (2002), Waterman (1998), parmi d'autres. La littérature à ce sujet est vaste.

¹⁸⁵ « Selon Servais (2002), [l]es arrangements nationaux, qui définissent le droit de grève, la représentativité syndicale, les modalités de négociations, peuvent être tellement dissemblables d'un pays à l'autre qu'ils amènent les syndicats à développer des pratiques différentes, voire irréconciliables » (Levesque, Coiquaud, Morissette, 2006 : 192).

Québec, nous n'aborderons pas davantage cet aspect¹⁸⁶. Enfin, puisque nous l'avons abordé dans la section précédente et que nous y reviendrons au prochain chapitre, nous passerons rapidement ici sur la cinquième piste largement évoquée dans la littérature, celle des alliances entre organisations syndicales et groupes de la « société civile ». Rappelons simplement ici que nombreux sont les auteurs — Cranford et Wilton (2002), Heery et *al.*, (2000), etc. — qui insistent sur la nécessité de créer des liens avec, par exemple, sur les questions qui nous intéressent ici, des organismes communautaires défendant les travailleurs atypiques, des groupes de défenses des travailleurs précaires et des sans-emploi¹⁸⁷, des sans-chemises, voire même avec des associations parallèles, etc.

Ces cinq premières pistes de renouvellement du syndicalisme dans le contexte du passage à l'après-fordisme privilégient la fonction de négociation du syndicalisme. Les stratégies proposées — accentuation des expériences de partenariats patronales-syndicales, intervention syndicale dans la sphère financière, revendications portées auprès de l'État, coordination internationale de l'action syndicale, alliance avec d'autres groupes de la « société civile » — constituent autant de moyens d'accroître, à travers la diversification de ses activités, le pouvoir de négociation des organisations syndicales dans le nouveau contexte. C'est aussi une restructuration centrée sur l'extérieur¹⁸⁸. Bien que la stratégie de restructuration externe nous apparaisse importante — les alliances

¹⁸⁶ Cela dit, il serait intéressant d'aborder cet aspect dans nos recherches ultérieures, d'autant plus qu'il nous apparaît fort intéressant de comparer la situation des travailleurs atypiques précaires du Québec avec ceux d'autres régions, les États-Unis et le Mexique notamment.

¹⁸⁷ Pour ce qui du Québec, pensons notamment à *Au bas de l'échelle* pour ne nommer que celui-là.

¹⁸⁸ Concernant les pistes de renouvellement du syndicalisme tournées vers l'externe, il faut ajouter celles proposées par Dupuis autour 1) de la nécessité de transformer son image d'institutions adversarielle qui se bat pour le maintien d'intérêts particuliers dans les milieux de travail vers une institution qui parle véritablement à tous les travailleurs et qui milite pour des préoccupations plus larges touchant la société dans son ensemble (2004 : 9); 2) de la nécessité de tisser des liens avec la communauté et des groupes de la société civile (2004 : 10). Ces dimensions ont été abordées brièvement dans la section 4.3.2 et ne constituent pas, — même si elles nous apparaissent très pertinentes — un thème central de notre recherche. Pour ces raisons, afin de ne pas allonger indûment la présentation, nous ne reviendrons pas sur celles-ci.

avec d'autres groupes de la société civile tout particulièrement —, dans le cadre de cette thèse, nous privilégions, comme Yates (2004), la voie du renouvellement à interne.

Les pistes de renouvellement à l'interne

Afin d'assurer une meilleure intégration des besoins différenciés des travailleurs atypiques, des penseurs ont également proposé, ces dernières années, des restructurations internes. Ils ont donc suggéré aux organisations syndicales de « regarder à l'intérieur » afin de chercher les voies de leur renouvellement.

Comme nous le verrons au prochain chapitre, répondant à cet appel et parfois même en l'anticipant, les organisations syndicales du Québec, ont, lors de leurs congrès annuels ou bisannuels, adopté un certain nombre d'orientations et de revendications reflétant une prise de conscience des défis qu'impose l'essor du travail atypique précaire (cf. 5.1). Malgré les critiques évoqués plus haut concernant la démocratie syndicale, comme le souligne Brunelle, « il y a toujours eu expression d'une certaine dissidence ou d'un certain mécontentement au sein des syndicats » et que « de manière générale, les salariés insatisfaits tentaient de sensibiliser leurs collègues de travail et de changer le cours des choses « de l'intérieur », en utilisant les structures existantes [Hunt et Rayside 2000 : 435] (...) La création des comités de condition féminine au sein de certains syndicats est l'aboutissement de démarches de cette nature [Bourret, 1998 ; Crain 1995; Parker 2002] » (Brunelle, 2002 : 297)¹⁸⁹. Les organisations syndicales ont donc parfois modifié leur structure de représentation afin d'assurer une meilleure représentation des jeunes, des femmes et des communautés culturelles, bref de

¹⁸⁹ D'autre part, Brunelle note qu'en 1992, la CSQ s'est dotée d'un comité des jeunes, que le SFPG l'a imité en 1999, que le SCPQ a fait de même en 2000, et que « cela constitue un pas dans la bonne direction » (2001 : 300). Toutefois, les jeunes enseignants touchés par le gel d'échelon vont préférer constituer leur propre association pour assurer la défense de leurs droits (2002 : 292).

ceux qui, bien souvent, sont réduits à occuper des emplois atypiques. Cela dit, il faut souligner ici que :

pour que l'établissement d'un comité jeunesse [ou d'autres comités de ce type] puisse véritablement contribuer à contenir l'irruption d'associations parallèles dans les milieux de travail syndiqués, ce comité devrait pouvoir jouir d'une marge d'autonomie appréciable dans le choix des priorités et des moyens d'action. L'inclination à en faire un organe essentiellement consultatif devrait résolument être réprimée pour faire plutôt place à « une entité ayant droit de parole dans les instances décisionnelles et qui soit génératrice de résultats concrets » (Gauthier 1997 : 31; cite par Brunelle, 2002 : 301)

Sur un autre plan, les organisations syndicales ont également entrepris de décentraliser leurs services aux membres afin assurer une plus grande représentation au plan local, ce qui devrait aussi, à terme, permettre aux travailleurs atypiques déjà syndiqués d'être mieux intégrés dans l'appareil syndical (Kumar et Schenk, 2005).

Mais surtout, et c'est ce qui nous intéresse plus particulièrement ici, pour plusieurs chercheurs, ce qui semble le plus urgent concernant les pistes de renouvellement pouvant s'opérer à l'interne, c'est la nécessité d'améliorer l'offre syndicale. Ces chercheurs proposent au syndicalisme de se recentrer sur le *organizing model*¹⁹⁰ et appellent bien souvent 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 : 2). Ils pointent donc généralement vers la nécessité d'accroître l'effort d'organisation auprès des travailleurs atypiques (les « *new or neglected categories* ») sur les marchés secondaires du travail (les marchés périphériques du travail pour revenir à la terminologie de Durand).

¹⁹⁰ Ces auteurs opposent le *organizing model* au *servicing model* « *in which the function of the union is to deliver collective and individual services to members who are dependent on the formal organization and its hierarchy of officers to provide what they require* » (2000 : 1).

Ainsi, Dupuis (2004) souligne que l'une des pistes du renouveau syndical repose sur l'élargissement des efforts d'organisation au-delà des groupes traditionnels¹⁹¹. Haiven (2003) insiste sur l'importance d'investir la « *non-union zone* ». Dans leurs « *Key Renewal Strategies* », Kumar et Schenk placent en premier lieu la nécessité de « *organizing the unorganized* » (2004 : 4). Rose et Chaison appellent à un « *broadening of the scope and depth of membership recruitment* » (2001 : 34). Pour Murray, « *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* » (2004 : 168). Yates signale la nécessité d'investir davantage dans certains secteurs d'activités — dans les petites et moyennes entreprises et auprès de certaines catégories de travailleurs (jeunes, femmes, immigrants) — et de développer ainsi des stratégies d'action permettant de mieux répondre aux besoins des travailleurs atypiques. 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 market* » (cité par Dupuis, 2004 : 19). Revenons brièvement sur les propositions de chacun de ces auteurs.

Pour Dupuis, au-delà des pratiques antisyndicales des employeurs et de l'obsolescence de la définition du salarié dans le *Code du travail*, « les groupes traditionnellement moins syndiqués sont tout aussi sinon plus susceptibles que les autres de vouloir se syndiquer, mais (...) ils ne le sont pas nécessairement parce que 1) ils n'embrassent pas nécessairement le panier de valeurs porté actuellement par les syndicats et que 2) les syndicats n'ont pas encore développé soit l'intérêt,

¹⁹¹ La seconde piste évoquée par Dupuis consiste à favoriser le développement de liens entre les syndicats, la communauté et les groupes de la société civile. Autrement, il s'agit de se recentrer sur le syndicalisme « mouvement social ». D'autre part, concernant les moyens de venir en aide aux travailleurs les plus précaires, cette auteure souligne que les syndicats doivent aussi poursuivre un agenda qui dépasse le cadre de l'entreprise en faisant pression sur les gouvernements afin d'améliorer le filet de protection sociale pour tous les travailleurs (2004 : 19). Il s'agit là-aussi d'une stratégie orientée vers l'externe et dont les chances de succès, dans le contexte actuel, paraissent faibles, comme on a pu le constater au chapitre trois.

soit les moyens de les atteindre » (2004 : 18). Pour pallier à cette situation, celle-ci suggère un certain nombre de pistes d'action afin de permettre aux syndicats de rejoindre les travailleurs les plus précaires. La première piste d'action suggérée par Dupuis est tournée vers l'extérieur et renvoie à l'importance d'un retour à un « *social mouvement unionism* »¹⁹². Eu égard aux travailleurs atypiques, Dupuis recommande de « faire des pressions sur le gouvernement pour améliorer la qualité de vie et de travail des travailleurs en situation de travail non traditionnelle qui souffrent parfois, nous le savons, d'un large déficit de protection sociale » (2004 : 21). S'inspirant des travaux de Yates — que nous aborderons un peu plus loin —, la seconde piste d'action, sur laquelle nous voulons insister ici, invite les syndicats à se recentrer sur l'organisation des travailleurs :

Nous proposons que les syndicats doivent tout d'abord identifier les zones où il y a des décalages entre le portrait des travailleurs syndiqués et la répartition des travailleurs sur le marché du travail pour ensuite mettre en place des moyens d'organiser les groupes non syndiqués en les ciblant par groupes ou par industries où ils sont présents *et où ils en ont le plus besoin* (2004 : 20, nos italiques).

Parmi les groupes à organiser, Dupuis suggère de lancer des campagnes de syndicalisation s'adressant prioritairement à des travailleurs qui ont des problèmes particuliers et cite nommément le cas des travailleurs atypiques¹⁹³ :

¹⁹² Ainsi, l'agenda syndical doit faire la promotion d'une plus grande équité dans les milieux de travail et, surtout, élargir le champ de l'équité à la société dans son ensemble en favorisant l'adoption de politiques sociales et économiques émancipatoires sur des enjeux tels que les politiques de fiscalité, l'emploi, le salaire minimum et les soins de santé (2004 : 20 ; citant Lévesque et Murray, 2003 : 10). Pour se rapprocher des valeurs des travailleurs aujourd'hui, et les précaires plus particulièrement, les syndicats se doivent d'être actifs dans la défense d'enjeux communautaires, s'impliquer davantage dans les campagnes contre le racisme, dans la promotion de l'égalité pour les femmes — ce que la campagne sur l'équité salariale a pris de front —, les minorités visibles et les jeunes ainsi que dans les campagnes pour faire augmenter le salaire minimum (2004 : 20).

¹⁹³ Dupuis identifie également d'autres secteurs à privilégier, notamment le secteur manufacturier, qui n'est pas autant en déclin qu'on veut bien le croire, mais où, surtout, c'est le profil des travailleurs qui se transforme. Elle note que ce secteur occupe maintenant une large proportion de femmes et d'immigrantes, bien souvent dans des établissements de moins de cinquante personnes et que ce secteur « n'est actuellement pas assez exploité par les syndicats » (2004 : 20). Comme

Prenons ici en exemple les différents types de salariés atypiques. Les syndicats pourraient par exemple chercher à organiser les milieux de travail où les travailleurs à temps partiel sont particulièrement nombreux, rejoignant ainsi du même coup majoritairement des jeunes et femmes (2004 : 21).

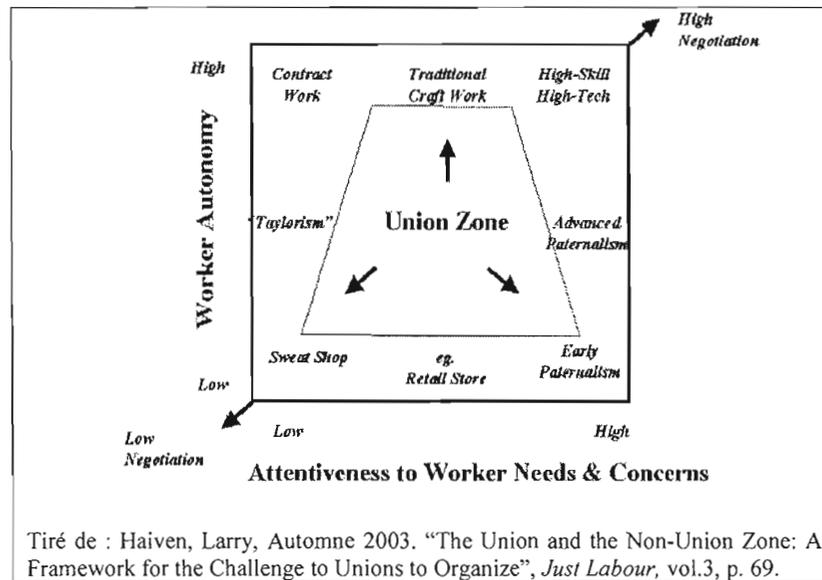
Notons enfin que, pour Dupuis, les deux pistes d'actions se renforcent mutuellement : « En faisant de l'organisation des « nouveaux groupes de travailleurs » une priorité, le syndicat augmente sa légitimité auprès de tous puisqu'il devient le représentant d'un plus large éventail de travailleurs, ce qui lui donne aussi du même coup un plus grand poids politique » (2004 : 22).

Haiven (2003) insiste aussi sur l'importance d'organiser davantage de travailleurs en dehors de la « clientèle » syndicale traditionnelle : « *Unions have no choice. If they wish to survive and prosper, they need to organize in the non-union zone* » (2003 : 73). Le tableau suivant clarifie ce que Haiven entend par la « *non-union zone* » qui correspond dans une large mesure — lorsqu'on revient au schéma de Durand — aux marchés périphériques du travail¹⁹⁴.

Haiven, Dupuis relève aussi la sous-représentation des syndicats dans le secteur de la haute technologie et dans les services cléricaux du secteur privé.

¹⁹⁴ À l'exception peut-être du coin supérieur droit que l'on pourrait assimiler à l'emploi autonome choisi et où les conditions de travail sont très convenables (pensons par exemple aux sportifs professionnels). Notons par ailleurs que Haiven lui-même avance que cette zone ne doit pas être nécessairement investie par les syndicats puisque, dans certains cas, les travailleurs n'ont pas besoin de l'organisation syndicale. La « *non-union zone* » identifiée par Haiven correspond aussi largement à des zones (travail à contrat, commerce de détail, artisanats, atelier de misère) où l'on trouve bon nombre d'emplois atypiques précaires.

Figure 4.3
« The Union Zone »



L'auteur insiste donc sur l'obligation qu'ont aujourd'hui les organisations syndicales à s'investir là où elles étaient traditionnellement absentes, même si cette tâche est difficile :

Unions have traditionally most commonly been found where the level of worker skill is moderately high and need for attentiveness moderate. Those areas lend themselves best to collective bargaining. Where we traditionally do not find unions is where collective representation is more difficult i.e. in the upper left and right corners and along the bottom. Employment in the "new economy" is expanding proportionally in precisely those areas, while employment in the "union zone" is shrinking. The task for unions is to find strategies with which to expand into these areas (Haiven, non daté : 1).

Parmi les zones que doivent investir les organisations syndicales, Haiven identifie le travail à contrat (contract-work) :

Contract workers may be highly skilled, (e.g. accountants, web designers, graphic artists) less skilled, (automobile mechanics, plumbers) or low skilled

(contract cleaners). They have in common their work outside of the employment relationship. (...)All overhead costs are borne by the worker (2003 : 68).

Comme nous l'avons souligné au chapitre trois, Haiven note que ces travailleurs sont difficiles à organiser, car, souvent, ils ne sont pas des salariés :

What makes contract workers especially difficult (and sometimes impossible) to unionise is the missing legal employment relationship. The vast majority of jurisdictions in Canada allow only employed people to be unionised. Theoretically contract workers can band together and attempt to negotiate with their "employer." But there is usually no legal recourse if the employer refuses to deal with them. Moreover, so long as the employer pays them for the specific job(s) they have been retained to do (or pays them off in advance), the employer owes them nothing more under common law (2003 : 68).

Haiven souligne aussi qu'une autre difficulté vient du fait que ces travailleurs sont isolés et que d'autre part, comme nous l'avons déjà évoqué, ils valorisent l'autonomie (2003 : 68). Cela dit, il insiste sur la nécessité de développer des approches permettant de syndiquer ce type de travailleurs :

This does not mean that unionization is impossible but in the absence of collective bargaining law, a very high level of commitment and resources by the union is required to organize such workers. Without the requisite change in outlook and commitment, unions will have little promise of success with this group. Yet the potential for organizing here could be great (2003 : 72).

Bien qu'ils ne soient pas nécessairement des travailleurs atypiques, Haiven identifie aussi les travailleurs précaires dans les ateliers de misère (*sweatshops*) comme une catégorie à privilégier (2003 : 68). L'auteur suggère également de cibler le secteur du commerce de détail — là où l'emploi à temps partiel est particulièrement important — et, plus globalement, l'ensemble de la zone située dans le bas du schéma, mais souligne d'autre part que c'est dans cette zone que « *employers are most ready to oppose unionization (...) as the "union effect" on employee compensation is greatest (and hence the benefits of keeping the union*

out) greatest among the lowest-skilled and lowest-paid » (2003 : 71). Là encore, Haiven prend bien soin de souligner la difficulté de cette tâche :

these workplaces are marked by small size, dispersion, hostile employers willing to fight against unions, often past the point of rationality and staffed by employees often with weak attachment to the labour market, who are easily intimidated or sweet-talked (or both) by their employers. Even where such workers are keen to be organised (and this is not always a certainty) organising them is very difficult. Moreover, even when the union is successful in winning certification, the first collective agreement can be an elusive target. Employers in this area often force unions into set-piece battles for the first contract (2003 : 72).

Au final, comme plusieurs autres auteurs, Haiven souligne que, dans le nouveau contexte, les organisations syndicales sont condamnées à sortir des sentiers battus :

Unions and their activists made many sacrifices against fierce employer resistance to organise the industrial unions of the 1930s, 40s and early 50s. But once they broke through, the industrial union or “Wagner model” seemed to work well. A successful campaign in a typical industrial workplace of that era delivered hundreds, thousands, and sometimes tens of thousands of workers – mostly male, mostly white. After the initial shakedown cruise that might involve a strike, the first contract would be signed. The dues checkoff spelled instant security. The collective agreement provided collective benefits for a mass of workers. The law protected unions’ right to organise workplaces of this type. While maintenance of this model might involve the occasional strike, it worked for unions for a long time. This type of unionism has been called, perhaps unfairly, “business unionism.” (...) it worked while it lasted. But that period has long passed and the employer offensive against trade unions has been the norm for the past two and a half decades. The tragedy is that old habits die hard. While the business unionism model may still work for many existing unionised workplaces, it prevents unions from embracing new models of organizing (Haiven, 2003 : 71-72).

Bien qu’ils ne pointent pas exclusivement vers la « *non-union zone* » ou encore les travailleurs atypiques, Kumar et Schenk (2004) insistent d’abord sur la nécessité d’organiser ceux qui ne le sont pas¹⁹⁵. Fait intéressant à noter, ceux-ci

¹⁹⁵ Kumar et Schenk identifient aussi certaines pistes de renouvellement à l’externe : « *coalition-building* » avec des groupes de la société civile ; « *labour-management partnerships* »;

insistent sur l'importance de construire une culture organisationnelle qui véhicule cet engagement et suscite la participation des « *rank-and-files* » dans cette mission. Dans la liste des pistes de renouvellement dressées par ces auteurs, le second élément renvoie aussi au renouvellement interne. Ces auteurs invitent les organisations syndicales à procéder à une restructuration organisationnelle : fusions afin d'accroître les capacités et les ressources, rationalisation et modernisation par l'utilisation accrue des nouvelles technologies, accroissement de la participation des membres aux décisions et — cela est particulièrement intéressant ici — ouverture à la représentation de nouveaux groupes dans les structures décisionnelles (2004 : 4). Ajoutons que, comme plusieurs (Yates, 2000, 2004 ; Murray, 2004 ; Rose et Chaison, 2001, etc.), Kumar et Schenk notent qu'il existe une « volonté croissante des jeunes, des minorités, des femmes et des groupes désavantagés (lire précaires) de rejoindre des syndicats » sur laquelle les organisations syndicales peuvent tabler (2004 : 8). Cela dit, citant les travaux de Bronfenbrenner et Hickey (2004), ils insistent sur la nécessité de leur faire une véritable place au sein de l'organisation syndicale :

Although woman of color and immigrant workers are ready and willing to do what it takes to organize a union in their workplace, they will not endure the stresses and risks of an organizing campaign only to discover that they, and others like them, do not have a seat at the table, or a voice in the union, when the campaign is won (Bronfenbrenner et Hickey, 2004 : 46)¹⁹⁶.

Dans leur article intitulé *Unionism in Canada and the United States in the 21st Century : the prospects for Revival*, Rose et Chaison, bien qu'ils soient

« *grassroots political action and expand activism to promote progressive social change* »; solidarité internationale; amélioration de leur image auprès du public (2004 : 4-5).

¹⁹⁶ Ces auteurs font ce constat à partir du cas états-unien où les « femmes de couleur » et les travailleurs immigrants constituent une portion importante de la population active. Dans le cas québécois, ce constat apparaît tout aussi valide, mais il semble que nous pouvons l'élargir aux femmes en général ainsi qu'aux jeunes travailleurs.

relativement pessimistes quant aux chances de succès¹⁹⁷, invitent les syndicats à opérer un changement de paradigme et à « élargir et à approfondir la portée de leurs campagnes de recrutement » (2001 : 34). Autrement dit, « *unions will have to make organizing their highest priority and commit more resources to it* » (2001 : 44). Ces auteurs ciblent notamment les secteurs difficiles à organiser, là où s'exercent bon nombre de travailleurs atypiques :

There must also be a broadening of the scope and breadth of union membership; intense efforts to organize temporary and part-time workers, new ways of representing the unemployed and low wage workers when bargaining status has not be achieved (e.g., through lobbying and enforcement of legal employment rights). Unions would [then] resemble social movements as they seek to protect and speak for broad segments of the labour force (2001 : 57).

Constatant les efforts entrepris lors des campagnes menées dans le secteur des services — ils citent les exemples des restaurants McDonalds et Starbucks — Rose et Chaison appellent les organisations syndicales à poursuivre leurs efforts de syndicalisation auprès des travailleurs à temps partiel, car « *despite the substantial rise in part-time employment, the density rate for part-time workers remains at about two-thirds the overall density rate* » (2001 : 39). Citant les travaux de Yates (2000, 2000b), ils relèvent aussi les efforts menés auprès des travailleurs en situation non traditionnelle (*nonstandard workers*) : « *while union efforts to organize nonstandard workers was not high, some success had been achieved in the private service sector* (2001 : 40)¹⁹⁸. Ils insistent aussi sur l'importance de veiller aux intérêts de l'ensemble des travailleurs affectés lorsque l'entreprise privée ou le gouvernement procède à l'impartition de leurs activités (2001 : 41). Par ailleurs, ces auteurs soulignent aussi l'importance d'être en

¹⁹⁷ Pour eux, le mouvement ouvrier au Canada « *lacks the institutional framework and public policies to achieved sustained revival* », cela renvoyant, comme nous l'avons illustré au troisième chapitre, à la conjoncture actuelle où l'on constate le peu d'entrain qu'ont les milieux politiques lorsqu'il s'agit appuyer ce renouvellement.

¹⁹⁸ Comme plusieurs, Rose et Chaison relèvent la demande latente de syndicalisation, notamment chez les travailleurs « non-standards ».

mesure d'explorer des manières d'organiser les travailleurs « *outside of labour board procedures and among workers without a tradition of unionization* » (2001 : 35). Pour eux, ces innovations sont d'autant plus nécessaires dans un contexte où comme nous l'avons noté, « *the organizing challenge has not been eased by labour law reforms facilitating the spread of collective bargaining* » (2001 : 41). Dans un autre ordre d'idées, en ce qui a trait à la négociation, ce qui renvoie aux pistes de renouvellement à l'externe, Rose et Chaison invitent les organisations syndicales à chercher à limiter davantage l'utilisation de main-d'œuvre temporaire et le recours à la sous-traitance (2001 : 46).

De manière générale, Yates (2004), ne croyant plus aux réformes des lois du travail dans le contexte actuel, appelle aussi à regarder à l'intérieur et à s'engager dans un accroissement massif des efforts d'organisation, cela permettant au syndicalisme de réaffirmer son engagement auprès de l'ensemble des travailleurs :

Unions need to overcome fear and petty rivalry, engage in massive organizational and cultural change, and become advocates for social justice in ways that highlight the labour movement's willingness and capacity to champion the interests of *all working people* and their communities. Only in this way can unions face the present crisis and disprove the pundits who insist that the day of the unions is passed (Yates, 2004: 179, nos italiques).

Constatant elle aussi les « changements dramatiques » sur le marché du travail — « la montée fulgurante de l'emploi dans le secteur des services privés, la prolifération des formes « non-standard » de travail (...) ainsi que l'hétérogénéisation de la force de travail » (2000b : 659-660) —, elle invite les organisations syndicales « *to organized more diverse groups of workers, including more woman and people of colour, and those employed in the private service sector and non-standard employment* » (2000b : 660).

Yates souligne que, bien souvent, l'absence de syndicalisation sur les marchés considérés subalternes du travail est surtout due à une offre inadéquate¹⁹⁹. Elle appuie l'argument avancé précédemment voulant que les femmes — qui occupent bien souvent ces emplois atypiques comme nous l'avons vu — soient particulièrement motivées à rejoindre les syndicats :

Data from my survey of union organizers in Ontario show that for every one percent increase in the number of women in a workplace being organized, there was a one percent greater chance of a union winning that organizing drive. Similar results were evident in British Columbia (2004 : 172).

Pour Yates, de la même façon dont les organisations syndicales ont accordé une importance prioritaire aux jeunes à la fin des années 1990, elles doivent désormais le faire aussi pour les femmes (2000b : 666). D'autre part, l'auteure constate qu'une des conditions de succès des campagnes de syndicalisation est l'alignement des caractéristiques sociodémographiques des organisateurs sur celles des milieux à syndiquer. Conséquemment, Yates suggère de faire appel à davantage d'organisatrices syndicales :

even though women are more likely to join a union if given the chance, unions are not strategically targeting workplaces dominated by women. One critical reason for this lies in the overwhelming predominance of older white men as union organizers. There is a tendency amongst all of us to befriend, make contacts with, and see people who are like ourselves. In union movements where older white male organizers predominate, this results in investing organizing resources into those workplaces and sectors that are male-dominated. Yet, this is not where organizing is most successful. In British Columbia, where a much greater number of organizers are women, unions have begun to turn this around (2004: 173).

¹⁹⁹ L'offre syndicale est notamment insuffisante dans le secteur des services, en forte expansion et l'un des bastions de l'emploi atypique précaire (Kochan et Wever, 1991). Étudiant le cas États-Unis, ces auteurs estiment que « le faible taux de syndicalisation du secteur privé des services est aussi attribuable aux syndicats eux-mêmes qui, jusqu'à très récemment, ont continué à mettre l'emphase sur l'organisation des employés des secteurs manufacturiers plutôt que des nouveaux secteurs en émergence » (cité par Dupuis, 2004 : 3). À cet égard, il est à noter que les grandes centrales québécoises semblent avoir ajusté leur stratégie, ce qu'indiquent notamment les campagnes de syndicalisation menées dans des entreprises de services telles que Wal-Mart et McDonald. Nous y reviendrons dans le chapitre cinq.

Plus largement, elle propose de créer des « *diverse organizing department* », ce qui implique, comme le notaient aussi Kumar et Schenk (2004), un changement de culture :

Creating a diverse organizing department therefore becomes a pressing challenge. Union solutions to this problem have included training and deploying rank and file organizers, hiring organizers from among social movement activists (...) Unions need to go even further. They need to shift their model of organizing such that they organize women and racialized groups, not just workplaces and workers. To achieve this requires radical shifts in the organization and cultures of unions. A first step towards this goal could involve devolving authority and allocating resources to groups of women and racialized workers so that they can independently develop and pursue a strategy for organizing diverse communities of workers (2004 : 174)²⁰⁰.

Yates en appelle aussi à la collaboration entre les syndicats afin d'être en mesure de rejoindre les travailleurs dispersés géographiquement (2004 : 175), mais cela vaut aussi pour certains travailleurs atypiques, notamment les autonomes, vrais ou faux, qui travaillent à domicile²⁰¹.

Gregor Murray est l'un des auteurs s'intéressant à la syndicalisation des « précaires » depuis fort longtemps. Déjà en 1989, dans un texte intitulé *Stratégies syndicales face à la précarité*, il rappelait que « le syndicalisme s'est implanté (...) dans la catégorie de revenus supérieurs et dans la catégorie des gains moyens normaux » (1989 : 191). Celui-ci soulignait déjà la croissance de l'emploi en dehors du salariat classique et mettait en évidence la transformation du syndicalisme que ce phénomène induisait :

²⁰⁰ Notons ici que ces constats valent aussi pour les jeunes.

²⁰¹ Bien que cela ne porte pas directement sur l'emploi atypique et/ou sur les travailleurs et travailleuses qui y sont confinés, Yates suggère d'accroître les efforts de syndicalisation dans les petites entreprises. Notons enfin que l'auteure suggère aussi quelques pistes de renouvellement orientées à l'externe notamment en mettant en place des campagnes nationales de sensibilisation sur des thèmes liés au travail (conciliation travail-famille, racisme, discrimination, etc.).

Pour les organisations syndicales, l'enjeu est (...) primordial. (...) l'histoire de la croissance syndicale est en grande partie celle des luttes organisées contre les statuts précaires et les conditions de travail moindres qui y sont associés. Les syndicats ont surtout cherché à combattre cette réalité en rendant régulières les conditions de travail autrement irrégulières, soit par la négociation collective, soit par la régulation statutaire ou étatique. (...) La croissance économique soutenue de la période d'après-guerre a alors permis à un niveau d'emploi régulier à plein temps d'atteindre un nouveau sommet. Pour la plupart des organisations syndicales, alors bien intégrées chez les salariés réguliers à temps plein, la précarité constituait un danger potentiel, mais non une menace immédiate. (...) Depuis le premier choc pétrolier, par contre, l'environnement des organisations syndicales a connu des mutations importantes dans la plupart des pays industrialisés à économie de marché, surtout au cours des années 1980. Des bouleversements sur le marché du travail, la restructuration économique face à un niveau de concurrence accru, et l'implantation des politiques souvent peu favorables à l'essor syndical, ne sont que quelques indices (...) Ces changements ont poussé des organisations syndicales à revoir leurs politiques et leurs pratiques en ce qui concerne toute la nouvelle main-d'oeuvre, dite flexible occupant des emplois à temps partiel, sur une base temporaire, ou travaillant à son compte (1989 : 193-194).

Murray avançait alors trois champs d'action dans lesquels les organisations syndicales pouvaient s'engager : 1) les stratégies d'intervention directe auprès de l'employeur, surtout par la négociation collective et recherchant la régularisation du travail précaire à l'intérieur de l'entreprise ou du service ; 2) les stratégies politiques et sociales qui visent la régulation de l'emploi précaire directement par l'État ou indirectement par le biais de l'opinion publique et des attitudes sociales ; 3) les stratégies qui visent l'organisation syndicale même, dont le recrutement, la restructuration interne, la revivification de la culture politique et les capacités de mobilisation (1989 : 197). Déjà, il constatait la difficulté de la première piste :

si les stratégies de négociation ont rencontré un certain succès dans un mouvement historique vers l'égalisation des bénéfices et des conditions d'emploi pour les employés réguliers à plein temps et les employés réguliers à temps partiel, il n'est pas toujours de même pour d'autres statuts atypiques, particulièrement pour des employés éloignés par des contrats commerciaux. Il y a peu de négociations actuellement où la flexibilité numérique ne figure pas comme un enjeu. Les syndicats sont interpellés pour faire des concessions. Ils les font en plus ou en moins dépendant du secteur et se gardent toujours l'objectif de régulariser éventuellement les conditions d'emploi des employés atypiques. Dans

le cas de l'éloignement, par contre, une telle stratégie de régularisation s'avère très peu efficace. Il faut détenir un pouvoir de négociation assez important afin de contrer le recours patronal à la sous-traitance (1989 : 201).

Concernant le second élément, il notait que « les syndicats britanniques ont certes agi sur ce terrain, mais sans connaître beaucoup de succès et que les syndicats canadiens et québécois se sont montrés beaucoup plus hésitants à définir clairement leurs priorités législatives en ce qui concerne la précarisation de l'emploi » (1989 : 204). Nonobstant le retard des syndicats canadiens et québécois à cet égard, nous l'avons vu (cf. 2.3.3), force est de constater, près de vingt ans plus tard, que cette seconde piste d'action s'avère très difficile. Enfin, au sujet de la troisième piste d'action possible, Murray soulignait que « les syndicats doivent chercher à concilier les divergences entre leurs propres structures industrielles et leurs structures internes (...) Par exemple, de par la nature même de leur composition industrielle, certains syndicats sont obligés de traiter de façons novatrices avec les nouveaux groupes précaires » (1989 : 204). Il ajoute que cet ajustement n'est pas sans créer des tensions : « il est plutôt difficile de concilier la défense des statuts précaires (...) et un syndicalisme plus axé sur les revendications professionnelles, tel que demandé par quelques sections de travailleuses et travailleurs plus qualifiés » (1989: 205). Il notait aussi par ailleurs la grande difficulté qu'ont les centrales syndicales à rejoindre les travailleurs atypiques.

Au terme de sa réflexion, Murray opposait deux prototypes d'organisations syndicales, chacune reflétant un choix de stratégie globale eu égard à la précarité et à la croissance de l'emploi atypique :

Le nouveau syndicalisme d'entreprise, tel que nous le voyons chez plusieurs grands syndicats en Grande-Bretagne et aux États-Unis dans des secteurs tels l'industrie de l'automobile aux États-Unis ou l'électronique en Grande-Bretagne, est plutôt l'adaptation d'un ancien syndicalisme d'affaires à la réorganisation de l'entreprise et aux nouvelles stratégies patronales. Il privilégie les catégories les

plus stables sur le marché du travail, surtout dans le secteur privé. Il s'intéresse relativement peu à l'élargissement du projet syndical au-delà de certains secteurs bien définis et aux travailleuses et travailleurs dits flexibles. Par ailleurs, il n'est pas à l'abri du recours à la nouvelle main-d'œuvre flexible.

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 (1989 : 208, nos italiques).

Quinze ans plus tard, dans sa contribution au *Forum sur le renouveau syndical* organisé par le CRIMT en 2004, Murray penche clairement pour la troisième piste d'action — celle de l'accroissement des efforts d'organisation — et pour le second prototype de stratégies globales — le nouveau syndicalisme général — en affirmant qu'il est « *essential [for unions] to engage with new types of work, workers, and value sets because it is from this engagement that new forms of unionism will emerge* (2004 : 168). Lui aussi fait le constat qu'il existe bel et bien une demande de syndicalisation chez les jeunes, les femmes et les travailleurs issus de l'immigration :

There is an old refrain that new union members do not always appreciate the hard won gains of the past. In the context of a rapidly changing workforce, this might mean that some combination of women, the young, and immigrants are less likely to appreciate the benefits of unionism. This is patently not the case. As demonstrated by the CLC Vector Poll and by recent trends in union growth, it is precisely these groups that are more likely to want to join a union (2004 : 164)²⁰².

²⁰² Cela dit, comme nous l'avons évoqué à la section précédente, Murray rappelle que même s'ils manifestent le désir de se syndiquer, ces travailleurs n'adhèrent pas nécessairement à « *the existing union value sets* » (2004 : 164).

Murray s'inquiète par ailleurs du fait que les campagnes de syndicalisation en général, et celles engagées auprès de groupes non traditionnels de travailleurs en particulier, ne constituent pas une priorité pour les organisations syndicales au Canada. Comme la citation précédente en fait état, notons, parmi une série d'autres indicateurs, que les deux tiers des organisations syndicales au Canada consacrent leurs efforts d'organisation dans les champs traditionnels de recrutement :

First, of the 7,818 direct union staff in Canada, 14.8 percent are deemed to be specialists in organizing and recruitment while 42.7 percent are engaged in general servicing. Second, fewer than half of unions (45 percent) have a person with overall responsibility for organizing. Third, fewer than half (42 percent) have specific organizing targets. Fourth, only 12.5 percent of unions have a specific target to spend on organizing. Fifth, the average percentage of resources spent on organizing is 6.8 percent: 21 percent of unions do not spend any resources, and just about half spend from one to five percent. Only 6.2 percent of unions spend more than 20 percent of their revenues on organizing. Sixth, most unions (66 percent) focus their organizing efforts on traditional areas of membership strength. In particular, this means that many unions seek simply to reproduce their existing gender and racial membership profiles, as opposed to seeking to diversify their membership base. Finally, only 30 percent of unions report increasing resources for organizing (2004 : 159)²⁰³.

En terminant, ajoutons que Heery et Adler (2004) insistent eux aussi sur la nécessité de syndiquer les travailleurs « *at the rough end of the labour markets* ». Pour eux, la sophistication des techniques et stratégies antisyndicales des employeurs appelle de nouvelles stratégies d'organisation créatrices par les syndicats. Ainsi, l'un des apports intéressants des travaux de Heery repose sur l'identification de moyens que les organisations syndicales peuvent mettre en œuvre afin de parvenir à rejoindre les travailleurs. À cet égard, dans une

²⁰³ Ces données récentes vont dans le même sens qu'une étude de Kumar, Murray et Schetagne (1999), réalisée cinq ans plus tôt auprès de syndicats canadiens, et qui révélait que 41,9 % des syndicats interrogés considèrent que l'organisation des travailleurs des nouveaux secteurs en émergence n'est pas une priorité. Dans le chapitre cinq, notre tour d'horizon des initiatives des organisations syndicales québécoises eu égard au travail atypique nous permettra de mitiger ce constat.

contribution antérieure, celui-ci énumérait une série de « bonnes pratiques » associée à la méthode d'organisation propre au « *organizing model* » : 1) mise en place d'une campagne planifiée et révisée, avec des objectifs clairs (dans le temps et en termes de recrutement); 2) utilisation d'organiseurs en chef rémunérés pour stimuler l'activisme dans les milieux de travail visés; 3) participation d'activistes dans le développement et la mise en œuvre des campagnes, notamment au sein de comités organisateurs; 4) utilisation de techniques de pointage afin d'identifier les membres potentiels et leur degré de sympathie; 5) identification d'enjeux et de griefs propres aux travailleurs visés et à partir desquels il est possible d'orienter la campagne; 6) mise en place d'actions (écusson, théâtre de rue, grève de protestation et de solidarité, etc.) visant à mobiliser les travailleurs; 7) utilisation du recrutement « un à un » où des recruteurs volontaires et entraînés cherchent à persuader les non-membres en les contactant « à la maison »; 8) utilisation du principe « *like-recruits-like* » (évoqué par Dupuis) où les organisateurs ont le même profil sociodémographique et le même type d'identité occupationnelle que ceux que l'on cherche à recruter; 9) publicisation des concessions de l'employeur durant la campagne afin de mettre en évidence l'efficacité et la pertinence du syndicat; 10) identification de leviers, d'alliés et de points de pression qui peuvent être utilisés afin de décourager l'opposition de l'employeur et des médias; 11) réseautage et développement de l'appui dans la communauté (Heery et *al*, 2000 : 2), ce dernier élément renvoyant à la cinquième piste externe que nous avons évoquée plus haut.

Notons que ces considérations ne concernent pas exclusivement les travailleurs atypiques « *at the rough end of the labour market* », mais qu'elles peuvent très bien s'y appliquer. D'ailleurs, Heery note que c'est au sein des syndicats « *with a relatively strong commitment to equality of representation and in unions which prioritise recruitment amongst "non-traditional" workers and*

secondary labour market groups » qu'elles sont le plus susceptibles d'être mises en pratique (2000: 6).

Pour conclure cette section sur les pistes de renouvellement à l'interne, on ne peut occulter que plusieurs facteurs expliquent la persistance de l'insuffisance de l'offre auprès des travailleurs atypiques propulsés sur les marchés périphériques du travail. À cet égard, s'appuyant sur les statistiques citées par Murray que nous avons relevées ci-haut, Dupuis adresse une critique acerbe aux les organisations syndicales :

jusqu'à maintenant, [les syndicats] n'ont pas su mobiliser les bons outils pour relever [les défis] efficacement. Il semble que le principal problème, qui a une forte incidence sur le déclin du membership syndical, réside dans le projet arriériste des syndicats, qui ont du mal à s'adapter aux nouveaux intérêts et à réorienter leurs efforts d'organisation vers les segments en croissance de l'économie (...) : les deux tiers des syndicats continuent de mettre l'emphase sur l'organisation des secteurs traditionnels à fort membership : « many unions seek simply to reproduce their existing gender and racial membership profiles, as opposed to seeking to diversify their membership base » (Murray, 2004). En des temps où le syndicalisme vit une crise de légitimité et a grand besoin d'accroître son membership, cette tendance est inquiétante... (2004 : 5)²⁰⁴.

Dans un esprit similaire, Yates (2004) avance que les organisations syndicales doivent vaincre le « *fear and loathing of organizing*²⁰⁵ » :

²⁰⁴ Elle ajoute, parlant des organisations syndicales américaines, mais son propos s'adresse aussi aux organisations du Québec : « *They [les syndicats] talk the talk but they don't walk (...)* Les syndicats s'intéressent-ils vraiment à la « classe ouvrière » dans sa totalité ? Cherchent-ils vraiment à organiser et représenter tous les types de travailleurs ? Il semble plutôt que traditionnellement, malgré le discours des syndicats à l'effet qu'ils cherchent à représenter « les travailleurs » (« the working people »), plusieurs, souvent parmi les plus vulnérables (donc ceux qui auraient le plus besoin d'un retour du balancier en leur faveur) ne soient pas syndiqués. C'est justement dans les « nouveaux secteurs » de l'économie, auprès des cols blancs, des agences de placement, de certaines industries du secteur des services que les syndicats sont les moins présents (2004 : 17). Plusieurs analystes sont aussi de cet avis : en effet, comme le notent Kochan et Wever., « *labor appears to be clinging to the representation of obsolescent interests rather than articulating the emergent interests of American working people* » (1991: 383).

²⁰⁵ Expression difficilement traduisible.

Growing evidence shows that workers, in particular women, racialized groups and youth, want and need unions. Union members fear that new members will divert attention and resources away from their own concerns. Many also fear a change in union culture and established ways of doing union business. In short, organizing threatens many union members' sense of belonging and control within their union. For their part, many union leaders also fear the effects of success in organizing the unorganized. Power within unions is likely to shift, as are membership expectations of leaders — changes that could result in a loss of power and privilege for existing leader (2004: 172).

Sur ce second élément, Dupuis est moins catégorique et avance qu'il « est aussi possible que les nouveaux groupes » en émergence ne soient pas dans la mire des syndicats puisqu'ils sont trop hétérogènes et que les syndicats ne comprennent pas assez leurs besoins » (2004 : 18)²⁰⁶.

Ainsi, force est d'admettre que certaines difficultés reposent sur l'organisation syndicale elle-même. À la décharge des organisations syndicales, notons par ailleurs que l'étude de Murray, citée plus haut, relève également que : « *20 percent of unions have sought to alter the gender, racial, and age profiles of their members in order to better reflect the new groups they are seeking to organize* (2004 : 160). Plus encore, comme le constate Yates, du moins pour ce qui est du cas ontarien²⁰⁷:

A review of union policies, public pronouncements and internal documents, as well as interviews with directors of organizing for several unions, indicates a clear recognition by union of their need to change in order to recruit new groups of workers and respond to the changing labour market (2000b : 660).

D'autres difficultés, liées à des facteurs externes, se dressent devant les organisations syndicales lorsqu'il est question d'investir la 'non-union zone »

²⁰⁶ La méfiance des organisations syndicales à l'égard des travailleurs non qualifiés est également relevé par De Coster et Pichault qui soulignent que celle-ci a constitué un frein important au regroupement des organisations syndicales (1998 : 167).

²⁰⁷ Nous ferons le même genre d'exercice au chapitre cinq en centrant notre attention sur trois grandes organisations syndicales québécoises (FTQ, CSN, CSD).

pour reprendre la formulation de Haiven. Notamment, il faut souligner que pour parvenir à investir la « *non-union zone* », dans le cadre réglementaire actuel qui limite le droit de se syndiquer aux salariés²⁰⁸, les organisations syndicales doivent bien souvent innover, notamment en développant de nouvelles formules permettant de regrouper des personnes qui n'ont pas le statut de salarié²⁰⁹. D'autre part, certains travailleurs ne veulent tout simplement pas se syndiquer. Pour ne prendre que ces exemples, « des chauffeurs de taxi préfèrent ne pas se syndiquer par crainte de perdre leur autonomie (...) dans les « industries en croissance rapide de la technologie de l'information » [les travailleurs] sont réticents à se syndiquer, car beaucoup ont l'impression de ne pas être fait pour le '9à5'. [qu'ils associent au travail syndiqué] » (Dupuis, 2004 : 17)²¹⁰. Ici, c'est la question de l'adéquation des valeurs portées par le syndicalisme aux besoins des travailleurs atypiques qui est en jeu. À cet égard, une partie de la solution repose sur la capacité de l'institution syndicale à se redéfinir afin d'être en mesure de refléter la diversité des valeurs portées par une force de travail devenue hétérogène. Eu égard à ces problématiques, une solution interne peut donc être trouvée afin de répondre à des difficultés qui semblent reposer, de prime abord, sur des facteurs externes.

Au demeurant, et cela pèse sans doute encore plus fort sur le syndicalisme, il faut aussi relever que les syndicats ont parfois de la difficulté à atteindre et à organiser les travailleurs non syndiqués parce que l'employeur est « particulièrement agressif, use de stratégies antisyndicales et de tactiques déloyales pour éviter à tout prix la syndicalisation de [ses] établissements »

²⁰⁸ Le chapitre trois a abondamment discuté de cette question, particulièrement en ce qui concerne l'essor du travail autonome de travailleurs devenus non salariés au sens du *Code du travail*.

²⁰⁹ Nous verrons au prochain chapitre que, dans certains cas, les organisations syndicales arrivent à le faire.

²¹⁰ Nous aborderons d'ailleurs le cas du taxi et des travailleurs du multimédia dans le prochain chapitre afin de chercher à mieux comprendre les ressorts de l'organisation collective des travailleurs dans ces secteurs.

(2004 : 18)²¹¹. Plus largement, comme nous avons tenté de le mettre en évidence dans le second chapitre, dans un contexte de passage à l'après-fordisme marqué par un retour au laissez-faire et où, sur les marchés du travail, la déréglementation devient flexibilisation, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail n'est pas le fruit du hasard. Dans une large mesure, ce phénomène est l'aboutissement d'une stratégie qui, sciemment, a été mise en place par l'entreprise — et par l'État arguons-nous ou, du moins, celui-ci ne s'y est que très peu opposé²¹² — afin de miner les possibilités d'organisation collective des travailleurs en général et du syndicalisme en particulier. C'est donc contre une logique systémique que le syndicalisme est aujourd'hui condamné à lutter.

Ainsi, loin de nous l'idée de nous poser ici comme « donneurs de leçons » à des organisations syndicales, qui, somme toute, se sont retrouvées assiégées de toutes parts au cours des vingt dernières années. Au contraire, en levant le voile sur les pistes de renouvellement à l'externe, mais surtout à l'interne, proposées par un certain nombre de penseurs du syndicalisme, l'objectif poursuivi a surtout consisté à mettre en relief que des solutions existent malgré, comme le soulignait déjà Murray en 1989, les difficultés et les tensions internes inhérentes à l'objectif d'intégrer les travailleurs atypiques au sein d'organisations syndicales. Méthodologiquement, il s'agissait d'un exercice visant à contrer la raison proleptique qui tend à faire croire que les jeux sont faits, que dans l'après-fordisme, la théorisation de l'organisation collective des travailleurs en général et le syndicalisme en particulier est condamnée à l'échec.

²¹¹ À cet égard, Dupuis cite nommément le cas des travailleurs de Wal-Mart et de McDonald.

²¹² Comme le signalent Rose et Chaison : “government ideologies and initiatives have an impact on union growth and decline” (2001 : 41) et, dans le contexte actuel, celles-ci sont très peu favorable au syndicalisme.

Conclusion

Dans l'ensemble, l'objectif de la revue de littérature à laquelle nous avons procédé dans ce chapitre consistait à valider notre quatrième hypothèse de travail, à savoir que *les transformations du travail constatées au chapitre deux et trois posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui doit actualiser la théorie syndicale largement construite 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 précaires sur les marchés périphériques du travail*

Dans la première partie, nous avons passé en revue les théories classiques du syndicalisme identifiées par Perlman (1958), c'est-à-dire les conceptions morale et psychologique du syndicalisme, les organisations syndicales théorisées comme des institutions d'affaires, le syndicalisme vu comme un agent de bien-être (*Welfare unionism*) et le syndicalisme théorisé comme un agent de la révolution (*Revolutionary unionism*). Ce tour d'horizon nous a surtout permis de constater que ces travaux pionniers sont fondés sur l'idée d'une classe ouvrière unie, homogène, insérée dans le salariat classique et travaillant à l'usine et qui généralement, se refuse à penser les travailleurs et travailleuses comme un sujet pluriel. Cela dit, parmi les textes fondateurs, les travaux de Hoxie (1914, 1920) constituent une exception. Sa façon de conceptualiser le syndicalisme comme une entité mouvante, complexe et s'adaptant aux spécificités des travailleurs et travailleuses se distingue des autres théories classiques du syndicalisme et semble plus porteuse dans le contexte actuel d'hétérogénéisation de la classe travaillante et de fragmentation des marchés du travail. L'originalité des travaux de Commons portant sur les regroupements de musiciens à New York et à St-Louis, qui apparaissent transposables aux luttes menées aujourd'hui par différents groupes de travailleurs autonomes, doit également être relevée. Enfin, nous retenons aussi

de ce retour sur cette première période l'apport des théoriciens du syndicalisme révolutionnaire (de l'anarcho-syndicalisme en particulier) qui ont insisté, dès le départ, sur l'importance de l'organisation (versus la négociation) et de la démocratie syndicale ainsi que sur la nécessité d'ouvrir les portes de l'organisation syndicale aux femmes et aux immigrants.

La conceptualisation du syndicalisme comme un outil destiné à défendre les intérêts d'une classe ouvrière homogène et employée dans le salariat classique est également un élément qui ressort de la revue des apports théoriques au cours de l'après-guerre²¹³. L'approche pluraliste développée par l'*École des relations industrielles*, appelle à la « maturation » du syndicalisme et privilégie le rôle de négociation sur celui de mobilisation et d'organisation et surtout, a, comme la conception du syndicalisme d'affaires dont elle est le prolongement, 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. Son avatar le plus récent, l'approche stratégique, développée au milieu des années 1980, 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 considérera que la stratégie à privilégier pour les syndicats serait d'adoption de mesures proactives à travers son rôle de cogestion dans l'entreprise capitaliste²¹⁴. Pour cette approche, le syndicalisme est avant tout un agent de régulation et non un

²¹³ Notons que la contre-perspective unitariste nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises et conteste la pertinence même des syndicats qui procureraient un avantage salarial indu à une minorité de travailleurs, au détriment du reste de la société. Bien évidemment, elles ne s'intéressent pas à l'organisation collective des travailleurs exerçant sur les marchés périphériques, si ce n'est pour affirmer que la syndicalisation des uns nuit aux conditions de travail des autres.

²¹⁴ Notons que l'*École de la régulation* conçoit aussi le syndicalisme, comme un agent de régulation et, comme le souligne Gagnon (1998), à proposer les mêmes solutions que l'approche stratégique. L'école de la régulation aura donc aussi tendance à confiner le syndicalisme à un rôle de cogestion dans l'entreprise capitaliste.

véhicule d'organisation collective. Les rares fois qu'elle s'intéresse aux travailleurs sur les marchés périphériques du travail, 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 développera en Europe après la guerre, le tour d'horizon fait par Michel Crozier au début des années 1960 met également en évidence — outre le fait que l'analyse sociologique du syndicalisme est alors peu avancée — que celle-ci place 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. Venue ensuite, bien qu'il évite d'attribuer de facto une unité d'ensemble à la classe ouvrière et qu'il insiste sur le fait qu'elle résulte d'une construction sociale qui se déploie parallèlement à la montée de la société industrielle, l'approche du syndicalisme comme mouvement social chez Touraine 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 lors qu'il observe l'hétérogénéisation de la classe ouvrière au début des années 1970, il conclura à la désagrégation et l'effondrement du mouvement. Bien que certains travaux récents — sur lesquels nous sommes revenu dans la section 4.3 — aient abordé des questions qui apparaissent plus pertinentes lorsqu'on s'intéresse aux travailleurs atypiques précaires, au final, nous retenons, comme Pillon et Vatin (1998 : 317), que la sociologie du travail européenne en général et française en particulier a surtout étudié, du moins jusqu'à la fin des années 1990, le monde ouvrier. Ainsi, 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 et ayant un impact sur le syndicalisme.

Cette critique ne peut être étendue à la sociologie du travail latinoaméricaine qui, dès qu'elle s'est émancipée des traditions de recherches des pays du centre, s'est intéressée au travail à la marge du salariat classique. Rapidement, elle a cherché à concevoir un abordage théorique particulier afin d'étudier le travail là où le discours dominant assume qu'il n'existe plus, capable et de prendre en compte le travail « flou, occasionnel, crépusculaire ». Cette sociologie de l'hétérogénéité du travail a donc mis en évidence que les 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 inscrite en faux contre les interprétations mettant de l'avant une tendance à l'uniformisation du marché du travail (et des situations de travail) et cette façon de percevoir le marché du travail et la classe ouvrière a aussi eu une incidence sur sa manière d'aborder le syndicalisme.

Dès les années 1970, en incluant notamment les perspectives de genre et d'ethnicité, elle a accordé une importance particulière à la question de la fragmentation des collectifs de travailleurs et travailleuses et à son impact sur le mouvement syndical. Elle s'est aussi intéressée aux stratégies des entreprises et des syndicats face au processus de modernisation, et, plus particulièrement, aux stratégies de résistance des travailleurs devant cette transformation. 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 croyait plus à « l'histoire romantique du mouvement ouvrier », a cessé de regarder vers le passé et apporté un souffle nouveau à la discipline. Plus diversifiés dans leurs ancrages théoriques et privilégiant une approche plus micro se situant au niveau de l'entreprise, ils

poseront la flexibilité des relations de travail comme problème central à étudier. Leurs travaux ont cherché à analyser les liens entre restructuration productive, segmentation du marché du travail et réponses syndicales. Surtout, cette nouvelle génération de chercheurs latinoaméricains a consacré un effort intellectuel important afin de rendre visible 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 d'intervention et de négociation²¹⁵. Ainsi faisant, elle se pose aussi contre un nouveau modèle de travail postsalarial basé sur l'individualisation des relations de travail, considérant les régulations sociales — et le mouvement syndical — comme un obstacle archaïque en rupture avec la nouvelle donne et tendant à légitimer les idées du néolibéralisme en occultant les tendances et les situations de travail réellement existantes. Enfin, on notera aussi — et cela la distingue aussi de la sociologie française du travail — que la grande majorité des études récentes produites par la sociologie du travail latinoaméricaine rejettent les thèses annonçant la fin de la centralité du travail et nient à la classe travaillante — et au mouvement syndical — tout rôle d'acteur dans le changement social. Bref, comme le soulignent De la Garza et Pries, si d'une part, on assiste, dans un contexte de 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 investigations 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.

²¹⁵ Ajoutons que l'attention particulière accordée à la question de la démocratie syndicale est un autre trait particulier de la sociologie du travail latinoaméricaine

En passant en revue les théories classiques du syndicalisme, ainsi que ses développements successifs dans l'après-guerre nous aurons donc été en mesure de valider notre hypothèse de départ posant que la théorie syndicale a largement été construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique ; les développements permis par la sociologie latinoaméricaine du travail constituant une exception. Or, depuis vingt ans, c'est-à-dire depuis la rupture induite par ce que l'on appelle ici, faute de mieux le passage à l'après-fordisme, la société salariale qui s'était progressivement mise en place dans les pays dits développés est en processus d'éclatement et le syndicalisme, du moins dans sa conception traditionnelle se voit dans l'obligation de se remettre en question.

Dans la dernière section de ce chapitre, nous nous sommes intéressé aux travaux insistant sur la nécessaire rupture qu'implique le saut qualitatif que constitue le passage à l'après-fordiste, sur les défis que le nouveau contexte pose au syndicalisme et sur les pistes de solutions à envisager. Rupture il y a bel et bien. Un grand nombre de penseurs du syndicalisme en conviennent. Il fait aujourd'hui « sens commun que le compromis keynésien d'après-guerre, à la fois guidé par l'idée d'une croissance distributive et forgée dans le conflit industriel, est sérieusement ébranlé sinon définitivement enterré » et que 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 des emplois publics — sont lourdes et patentées. Plus encore, les nouvelles règles du jeu, puisqu'elles leur sont objectivement adverses, « érodent autant qu'elles mettent en doute la capacité représentative des organisations syndicales qui se trouvent le dos au mur, [et qui] peuvent de moins en moins s'appuyer sur les piliers du passé ». Ainsi, comme le soulignent Haiven,

Le Queux, Lévesque et Murray : « 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 (2005 : 37).

Les défis posés au syndicalisme sont donc nombreux. Dans un contexte d'hétérogénéisation de la force de travail, de fractionnement des collectifs de travail et de multiplication des statuts d'emploi découlant de la transformation des marchés du travail qui, au final, sous le joug de la flexibilisation, tendent à opposer les travailleurs les uns aux autres, la tâche principale que doit affronter le syndicalisme en ce début de 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 même divisée par la force. Comme le notait déjà Hoxie 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. Rappelons enfin que ce défi implique aussi d'éviter la tentation d'une démarche défensive privilégiant les travailleurs salariés, déjà syndiqués, dans des entreprises industrielles ou manufacturières où le modèle fordiste d'organisation du travail date d'une époque antérieure de façon à ce que le syndicalisme soit mieux à même de représenter l'ensemble des travailleurs, c'est-à-dire aussi ceux qui œuvrent sur les marchés périphériques du travail.

D'autre part, le syndicalisme aujourd'hui doit aussi affronter le défi de la concurrence, autant dans la société en générale — 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 sortes que le syndicat n'a plus le monopole sur l'expression des griefs et des

revendications des travailleurs—. Comme nous l'avons vu, 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. Cela est d'autant plus vrai que les jeunes, les femmes et les travailleurs atypiques en général, 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. Le défi de la concurrence va donc de pair avec celui de l'approfondissement de la démocratie au sein de l'organisation syndicale afin que tous puissent s'y faire entendre.

Plus largement, le syndicalisme doit relever le défi la pertinence et de la légitimité. Sur le plan micro, comme nous l'avons vu, l'organisation syndicale se retrouve de plus en plus souvent face à une collection d'individus — plutôt que devant un collectif de travailleurs — qui a de la difficulté à percevoir la pertinence de l'action syndicale. Sur le plan macro, l'opinion publique est devenue très critique à l'égard du syndicalisme, parfois perçu comme étant au service de privilégiés. Ainsi, ultimement, comme le note Gagnon (1998), le syndicalisme aujourd'hui se doit d'être en mesure de réaffirmer sa raison d'être.

Pour relever ces défis, après avoir rappelé un certain nombre de solutions tournées vers l'extérieur de l'organisation syndicale — accentuation des expériences de partenariat patronales-syndicales, intervention syndicale dans la sphère financière, revendications portées auprès de l'État, coordination internationale de l'action syndicale, alliances avec la communauté—, nous avons surtout voulu insister sur les pistes de renouvellement pouvant être entreprises à l'intérieur même des syndicats. Pour nous, dans la nouvelle donne, comme l'ont déjà écrit Sherman et Voss (2000), « *organized or die* » devient un leitmotiv de l'action syndicale. Plus spécifiquement, dans un contexte de prolifération de

l'emploi atypique précaire, comme Murray, nous considérons que la voie du « nouveau syndicalisme général²¹⁶ » doit être privilégiée. C'est aussi cette voie que suggèrent Yates, Gagnon, Dupuis et d'autres auteurs sur lesquels nous nous sommes attardé afin de faire en sorte que le syndicalisme puisse répondre *aussi* aux besoins des travailleurs atypiques oeuvrant sur les marchés périphériques du travail et, ainsi, réaffirmer sa raison d'être et sa pertinence dans le nouveau contexte.

À cet égard, il paraît important d'insister sur le fait que — contrairement à ce que l'on pourrait retenir de la section 4.3 où l'on a parfois assimilé les organisations syndicales à des agents de protection des intérêts de leurs anciens membres — de nombreuses organisations syndicales québécoises ont réaffirmé, au cours de ces dernières années, leur engagement en ce qui a trait à leur rôle d'organisation et de mobilisation. Chacune à sa manière, elles ont cherché, de diverses façons à s'engager auprès des travailleurs atypiques. Autrement dit, il ne faudrait donc pas occulter que, depuis une dizaine d'années, les organisations syndicales se sont — sans doute trop timidement — engagées en ce sens :

In the last ten years, unions in Canada have committed growing resources and attention to organizing the unorganized. This has resulted in considerable change to unions, but the union movement needs to do more if it wants to reverse the receding tide of union membership (Yates, 2004: 179).

C'est sur ces efforts que nous mettrons l'accent dans le prochain chapitre qui présente un état des lieux des actions mises en œuvre par les grandes

²¹⁶ « 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 : 208).

organisations syndicales au Québec eu égard à l'organisation collective des travailleurs atypiques. Ce sera le second volet de notre sociologie des émergences, qui, par-delà les considérations théoriques, s'attardera sur le renouvellement de la pratique syndicale.

CHAPITRE 5

LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS ET L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS SUR LES MARCHÉS PÉRIPHÉRIQUES DU TRAVAIL

Introduction

Ce dernier chapitre de la thèse validera notre cinquième hypothèse de travail, 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* dont nous avons observé la multiplication au cours des trente dernières années (cf. 3.1).

Ainsi, après nous être attardés dans le précédent chapitre à l'évolution des théories du syndicalisme au cours du XX^e siècle, puis à la rupture engendrée par le passage à l'après-fordisme — qui met en lumière la nécessité de penser le syndicalisme au-delà de ses frontières traditionnelles se limitant au salariat classique — et, par la suite, aux diverses pistes de renouvellement des théories du syndicalisme, cet ultime chapitre sera l'occasion de prendre la mesure de la capacité des organisations syndicales à se renouveler à l'interne, voie que de nombreux penseurs du syndicalisme ont reconnue comme prioritaire en l'absence de collaboration des gouvernements quant à l'adaptation politico-juridique des

lois sur le travail aux besoins des travailleurs atypiques contraints à exercer sur les marchés périphériques du travail.

Bien que nous ayons à quelques reprises évoqué la tendance au repli défensif et critiqué ici et là la lenteur des organisations syndicales à s'ajuster et à proposer des stratégies eu égard à l'organisation collective et à la défense des intérêts des travailleurs sur les marchés périphériques du travail, force est de constater que ces organisations cherchent, depuis déjà plusieurs années, à trouver des solutions. Afin de mettre en lumière ces diverses tentatives, nous procéderons en trois temps.

Il s'agira d'abord (5.1), 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 (et la sous-traitance) 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). Puisqu'elle met en relief l'évolution du discours syndical, la présentation de ces historiques nous permettra, à la fois, de contextualiser l'évolution des pratiques syndicales présentée dans les sections suivantes (5.2 et 5.3) et, d'autre part, de prendre la mesure des hiatus et des césures pouvant exister entre le discours et la pratique, ce qui permet d'enrichir l'analyse ainsi que les conclusions s'en dégageant.

Deuxièmement, nous chercherons à exposer les efforts d'organisation menés auprès des travailleurs atypiques par les organisations syndicales au Québec (5.3). Nous en tracerons l'état des lieux en distinguant, comme nous l'avons fait au deuxième chapitre, les efforts auprès des travailleurs et travailleuses à temps partiel (5.2.1), auprès des travailleurs temporaires (5.2.2) et auprès des travailleurs

autonomes ou dits autonomes (5.2.3). Nous compléterons ce portrait en revenant brièvement (5.2.4) sur les efforts engagés auprès des jeunes et des femmes, deux catégories de travailleurs surreprésentés sur les marchés périphériques du travail (cf. 3.2).

Bien que des « notes supplémentaires » complétant les portraits successifs des efforts syndicaux auprès des travailleurs atypiques (5.2.1 à 5.2.3) abordent brièvement certains enjeux liés à l'organisation des travailleurs atypiques, cette question sera surtout discutée dans la troisième section (5.3), à travers huit monographies exploratoires. Celles-ci traitent des luttes menées au Québec par : 1) les employé(e)s de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec ; 2) les travailleurs des succursales de Wal-Mart ; 3) les chargés de cours dans les universités ; 4) les étudiants employés dans ces mêmes institutions ; 5) les camionneurs indépendants ; 6) les travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères ; 7) les syndiqués de Vidéotron et 8) les travailleurs de l'industrie du multimédia. Dans chacun des cas, nous reviendrons d'abord sur les liens entre la centrifugation, la précarisation et l'essor des luttes menées par ces différents collectifs de travailleurs atypiques. Une chronologie partielle de ces luttes sera ensuite dressée pour en venir, enfin, aux enjeux soulevés eu égard à l'organisation collective de ces travailleurs atypiques.

La présentation de ces luttes et des enjeux qui y sont liés — qui mettent en évidence l'existence, *ici et maintenant*, d'alternatives — permettra de boucler notre sociologie des émergences qui cherche à contrer la raison proleptique laissant croire que rien n'est possible, que dans l'après-fordisme, l'organisation collective des travailleurs sur les marchés périphériques du travail est irréalisable. Plus encore, ces monographies exploratoires, se situant au terme de notre démarche, permettront aussi de revalider les hypothèses de travail dont nous avons démontré la pertinence au fil des différents chapitres de la thèse. Ainsi,

elles mettront notamment 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 — mais aussi, parfois, les hiatus entre le discours et la pratique — par des syndicats québécois auprès de travailleurs atypiques confinés aux marchés périphériques du travail et autrefois délaissés par un syndicalisme centré sur le salariat classique. D'autre part, ces monographies exploratoires permettent de rassembler un matériel de recherche préliminaire, nous engageant sur la voie du « travail de traduction » entre les pratiques portées par travailleurs atypiques.

5.1 Les revendications et orientations des grandes organisations syndicales québécoises

Face aux transformations de l'économie et de la réalité du travail amorcées il y a près de trente ans, les grandes organisations syndicales québécoises ont dans un premier temps adopté une position défensive eu égard 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 large place à la question du travail atypique dans leurs orientations et revendications.

Cette section est divisée en deux. L'évolution des prises de position touchant la question du travail atypique adoptées par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) sont présentées dans la

première portion. Un bilan d'ensemble sera ensuite tracé (5.1.2). Rappelons (cf. 1.6) que pour mettre en lumière la prise de conscience progressive concernant les besoins différenciés de ces travailleurs, nous avons eu recours aux archives syndicales dont notre interprétation a ensuite été validée auprès de personnes-clés au sein de ces organisations.

5.1.1 Prise de position des centrales syndicales eu égard au travail atypique

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Née en février 1957 de la fusion de deux fédérations syndicales¹, la Fédération des travailleurs et des travailleuses² du Québec (FTQ) représente aujourd'hui plus de 500 000 membres, dont plus de 60 % travaillent dans le secteur privé³. Représentant plus de 44 % des syndiqués de la province, la FTQ est la plus importante des centrales syndicales québécoises.

Fortement ancrée dans la tradition du syndicalisme d'affaires inspiré du gompérisme (Cf. 4.1) et autrefois concentrée dans les milieux industriels largement dominés par les hommes œuvrant dans le « salariat classique », ce n'est que dans la seconde moitié des années 1990 que la FTQ s'intéressera plus

¹ Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ). Notons que cette fusion s'inscrivait dans le sillage de la réunification du mouvement syndical nord-américain au sein de l'AFL-CIO aux États-Unis et du CTC (Congrès du travail du Canada). La FTQ est encore aujourd'hui affiliée au CTC.

² Le nom de la centrale a été féminisé en 1985. Un tiers des membres de la FTQ sont des femmes (site web de la FTQ).

³ Elle est aussi bien implantée dans les services publics où elle représente la majorité des syndiqués de l'administration municipale et du secteur péripublic (Hydro-Québec), ainsi que les fonctionnaires fédéraux et le personnel des Postes. (note de bas de page tiré du site web de la FTQ, en ligne, [<http://www.ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=30&langue=fr&menu=13&sousmenu=20>], consulté le 30 septembre 2007).

particulièrement aux enjeux liés à la prolifération du travail atypique précaire⁴. Néanmoins, car elles ont un lien direct avec les thèmes que nous étudions, quelques orientations et revendications adoptées antérieurement méritent d'être soulignées.

La prise de conscience

Depuis 1967, la FTQ revendique « l'égalité d'accès à la liberté d'association » en soulignant « [qu]'en gros, nos lois ouvrières conçues en 1935 ont donné la liberté pratique d'association à l'employé de la grande industrie manufacturière (...) dans les services, le commerce et la petite industrie, dont l'importance va croissant, nos lois ouvrières ont pour effet de rendre presque utopique la liberté d'association » (FTQ, 1971 : 4). La FTQ juge alors le décalage croissant de la liberté d'association entre ces secteurs « injuste et dangereux » et revendique « l'accréditation par secteurs [sic] d'employeurs concurrents » et « la liberté de choix entre une négociation par entreprise et une négociation sectorielle » (FTQ, 1971 : 4).

En 1982, devant la Commission fédérale d'enquête Wallace, la FTQ revendique que les travailleurs et travailleuses à temps partiel « jouissent des mêmes droits et avantages que les travailleurs à temps plein » (FTQ, 1983 : 49)⁵. L'année suivante, elle revendiquera l'établissement d'une durée *quotidienne*

⁴ On notera d'emblée qu'étant donné sa structure décentralisée faisant notamment en sorte que l'organisation syndicale (et la mise sur pied de campagne de syndicalisation ciblée ou non sur le travail atypique) relève des syndicats affiliés, la FTQ ne se prononcera que rarement sur cette question.

⁵ Pour ce faire, la FTQ revendique la modification de la *Loi sur les normes minimales du travail* et l'accréditation multipatronale (FTQ, 1982 : 5). Notons que le mémoire de la FTQ souligne que le travail temporaire, le travail occasionnel, le travail surnuméraire, le travail à la pige et « autres jobbines » ne sont pas l'objet de la Commission d'enquête Wallace (1982 : 1). Le mémoire souligne que ce type d'emploi « maintient la dépendance économique des femmes à l'égard de leur conjoint » (1982 : 3). Fait à noter, il s'agit là d'une nouvelle formulation d'une vieille demande syndicale ; la revendication « à travail égal, salaire égal » existe depuis plus d'un demi-siècle dans l'ensemble du mouvement syndical québécois.

normale du travail (FTQ, 1983b : 23)⁶ et l'interdiction du travail à domicile dans l'industrie du vêtement⁷. La même année, la centrale adopte une déclaration de politique eu égard à la négociation de l'égalité pour les travailleuses où l'on fait mention que celles-ci représentent plus de 70 % des travailleurs à temps partiel, emplois qui « signifie[nt] des conditions de travail à rabais » (1983b : 33), symptômes d'une « discrimination systémique » (1983b : 37). Notons qu'en 1981, la FTQ avait adopté des résolutions visant à modifier le fonctionnement interne du syndicat afin de laisser plus de place aux femmes, par la nomination de femmes à des postes de responsabilités, etc. Les comités de condition féminine⁸ seront les premiers à se préoccuper des questions liées au travail atypique comme en fait foi cette déclaration politique, la mise sur pied de soirées d'information sur le travail à temps partiel (FTQ, 1983 : 40) et la revendication concernant l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel.

Au congrès de 1985, la FTQ souligne « la prolifération des emplois précaires » et le fait que « les emplois à temps partiel, non syndiqués, temporaires et sous-payés remplacent les bons emplois à temps plein », bref, que « les travailleurs et travailleuses sont contraints d'accepter n'importe quel emploi à n'importe quel prix » (1985d : 28-29)⁹. La revendication concernant le travail à

⁶ L'établissement d'une durée quotidienne du travail, permettrait aux travailleurs à temps partiel, mais travaillant plus de huit heures dans une journée, de bénéficier de la rémunération accrue pour les heures supplémentaires.

⁷ À cet égard, les revendications adoptées au congrès de 1983 mettent en évidence la priorité accordée au travail à temps plein dans le salariat classique. On note par exemple que lorsque la FTQ réclame une réduction du temps de travail, elle souligne que ceci ne doit pas se faire par la création de travail à temps partiel (1983b : 21). La FTQ estime par ailleurs que le travail au noir des artisans et des entrepreneurs spécialisés dans l'industrie de la construction « doit être combattu » (1983b : 24). La FTQ se prononce également contre le cumul d'emplois, particulièrement dans la fonction publique (1983b : 25). Aucune mesure pour soutenir les travailleurs dans ces situations n'est toutefois proposée. Cela dit, la FTQ réitère sa revendication concernant un meilleur accès à la syndicalisation pour l'ensemble des travailleurs (1983b : 25), notamment avec l'accréditation multipatronale (résolution 75).

⁸ Le comité de condition féminine de la FTQ existe depuis 1973 (FTQ, 2004g : 13).

⁹ Par ailleurs, le même rapport du « comité sur le discours du président » souligne les « tentatives patronales afin d'introduire plus de flexibilité dans les conditions de travail » et l'utilisation de

temps partiel de 1982 sera alors réaffirmée et la centrale exige « des amendements aux lois sur les normes minimales du travail pour que les employés à temps partiel obtiennent des bénéfices égaux [salaires et avantages sociaux] à ceux qui travaillent à temps plein, au prorata des heures travaillées, et que la sécurité d'emploi de ces employé(e)s soit améliorée y compris une protection contre les coupures d'heures sans avis et sans compensation » (résolution 48, 1985d : 25). La *Déclaration de politique sur la jeunesse* notera par ailleurs que les jeunes sont, comme les femmes¹⁰, « souvent confinés à des tâches temporaires, à temps partiel et sur appel », qu'ils « sont presque tous non syndiqués » et que les « employeurs en profitent » (1985b : 3). Notant que lorsqu'ils sont engagés temporairement ou à temps partiel, « les jeunes sont parfois exclus malgré nous de nos [celles de la FTQ] unités de négociation », la centrale s'engage « à trouver des solutions qui servent tous les travailleurs » (1985b : 9) et « incite ses syndicats affiliés à tenter de modifier leur accréditation pour inclure, s'il y a lieu, les travailleurs et travailleuses temporaires (...) et à temps partiel, de façon à faire une plus grande place aux jeunes dans [les] structures syndicales » (1985b : 10)¹¹. Enfin, notons qu'en 1985, la FTQ a aussi participé aux consultations publiques de la Commission Beaudry sur le travail où elle réitérera notamment sa revendication concernant la réforme du *Code du travail*¹², l'égalité de traitement pour les

méthodes axées sur les relations humaines visant l'intégration de l'employé à l'idéologie de l'entreprise (1983d, 31-32).

¹⁰ La *Déclaration de politique sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes*, adoptée la même année, soulignera que les femmes bien souvent « confinées au travail précaire » (1985c : 6) « sont soumises à des nouvelles formes de dévalorisation de leurs emplois » (1985c : 8). Ainsi, la FTQ appréhende les « effets de la déréglementation, de la privatisation et de la soustraitance sur les emplois des femmes » (1985c : 8) et encouragera ses affiliés à lutter contre les discriminations systémiques à l'égard des femmes.

¹¹ La FTQ instituera aussi un comité jeunesse visant à faciliter le cheminement du dossier des jeunes dans les instances où la FTQ est appelée à intervenir (1985b : 11).

¹² À cet égard, la FTQ propose d'élargir la notion de salarié — notamment aux cadres inférieurs et aux entrepreneurs dépendants — afin d'accroître l'accès à la syndicalisation.

travailleurs à temps partiel¹³ et la possibilité d'obtenir des accréditations multipatronales (1985 : 15).

En 1987, dans la foulée des rapports Scowen, Fortier et Gobeil (cf. 3.3.2), la FTQ adoptera des déclarations de politiques sur le libre-échange, mais surtout sur « la déréglementation, la privatisation et la sous-traitance » et sur « les nouvelles politiques patronales », où elle dénoncera « l'orientation des gouvernements Mulroney et Bourassa qui s'attaquent à la qualité et la quantité des services publics » (FTQ, 1987c : 19) et les « attaques qu'il [le syndicalisme] subit de toute part » (1987c : 30). Dans ces déclarations politiques, la FTQ énoncera sa volonté d'avoir « une action offensive plutôt que défensive » (1987c : 26) et rappellera « l'importance (..) de se préoccuper de questions politiques et sociales qui rejoignent l'ensemble de la société (plutôt que de se replier sur lui-même) » (1987c : 30).

Force est toutefois de constater que la question de la prolifération du travail atypique, alors en plein essor, n'y est pas abordée directement. Cela dit, la résolution 48 du congrès de 1987 visera à presser le gouvernement afin que les travailleurs domestiques puissent bénéficier des protections de la *Loi sur les normes du travail* (1987b : 7). La FTQ se prononcera aussi contre la double échelle de salaire — « attendu que ces mesures touchent principalement les jeunes et les femmes » —, et cherchera à « sensibiliser ses sections locales sur ses

¹³ Le *Rapport Beaudry* présenté au chapitre trois découlera des travaux de cette commission. Notons que la FTQ réclame aussi la mise en place d'une politique de plein emploi « qui va contre la multiplication des emplois précaires » et exprime sa préoccupation concernant « l'expansion du travail à temps partiel » (...) « Guetto d'emplois largement féminin, le travail à temps partiel doit absolument faire l'objet de mesure visant à le mettre sur pied avec le travail à temps plein : égalité salariale et équivalence des avantages sociaux, sécurité d'emploi, stabilité d'horaire, droit prioritaire d'accès aux postes à temps plein (FTQ, 1984 : 26-27). Notons que la FTQ mène alors une campagne pour la réduction du temps de travail qui aurait également pour conséquence de réduire la distinction entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel (FTQ, 1983c : 9).

conséquences » (1987b : 81)¹⁴. Enfin, il est convenu (résolution 43) d'organiser une tournée régionale permettant d'obtenir un portrait de la progression du travail précaire au Québec et de se servir de celle-ci afin de se doter d'une politique sur le travail précaire lors du prochain congrès (1987b :69)¹⁵.

Le congrès de 1989 : l'emploi atypique précaire comme enjeu majeur

Même si la décision de produire une déclaration de politique sur le travail précaire ne sera pas suivie, le rapport intitulé « un syndicalisme en changement », présenté dans la cadre du congrès de 1989, soulignera « qu'il y a une augmentation de la création d'emplois précaires (temporaires, temps partiel et sous-traitance), dans certains cas isolés des lieux de travail traditionnels (...) [ce qui oblige les syndicats] à combattre l'exclusion dans les certificats d'accréditation des nouveaux postes créés » (FTQ, 1989c : 34-35). Plus encore :

Les délégués ont d'abord tracé le portrait de la précarité des emplois en identifiant les diverses formes qu'elle prend : temps partiel, temporiat, sous-traitance, travail au noir ou au-dessous des normes établies (...) Dans certains cas, (...) il s'agit d'un transfert de certaines activités de l'entreprise vers des emplois non syndiqués. (...) Ces changements ont des effets déstabilisateurs sur notre action syndicale : les syndicats éprouvent plus de difficulté à mobiliser et à faire participer les travailleurs et les travailleuses qui occupent un emploi précaire, et ce, à cause de leur insécurité, des taux de roulement élevés, et parce qu'ils ou elles doivent souvent occuper un autre emploi pour arrondir les fins de mois. (...) Les syndicats doivent souvent refaire des luttes de syndicalisation lorsque les emplois précaires sont ou semblent être exclus de l'unité d'accréditation et des luttes en négociation pour des conditions de travail

¹⁴ Nous l'avons vu au chapitre trois, cela n'empêchera pas les clauses de disparité de traitement de proliférer dans les années 1990. Fait à noter, concernant l'embauche dans la fonction publique fédérale de travailleurs occasionnels pour des contrats de six mois, la FTQ semble alors surtout se préoccuper du fait que cette pratique pose un problème de financement de ses activités : « Selon les règles administratives, les occasionnels ne sont syndiqués qu'après 6 mois de travail, ce qui pose des problèmes au niveau de la mobilisation et du financement des activités syndicales (...) Qu'il soit résolu que la FTQ recommande : 1) qu'aucune catégorie de travailleurs et de travailleuses ne soit exclue des certificats d'accréditations ; 2) qu'à compter de la première journée de travail, les employés et employées occasionnels paient leur cotisation et soient représentés par l'unité syndicale » (1985b : 81-82).

¹⁵ Contrairement à ce qui était prévu, une déclaration de politique sur le travail précaire ne sera pas adoptée lors du congrès de 1989.

acquises par les autres membres depuis longtemps (...) la généralisation de l'emploi précaire dans de nombreux secteurs où l'on tente des percées de syndicalisation ne nous facilite pas la tâche. Lorsque les emplois sont compris dans l'unité d'accréditation, les syndicats éprouvent aussi plus de difficulté à établir des consensus au niveau des revendications puisqu'il n'est pas évident que les intérêts de nos membres occupant des emplois précaires sont les mêmes que ceux de nos membres occupant des emplois permanents. Les employeurs se font d'ailleurs un plaisir de susciter cette division (...) Enfin, (...) la crédibilité des syndicats est remise en cause lorsque les membres en emploi précaire ou non constatent que les lois les touchant sont sans mordant [et] que les syndicats ont des difficultés à les faire changer, ou même [les faire] appliquer (FTQ, 1989c : 36-37).

Pour contrer ces tendances, les délégués ont « reconnu que [la FTQ] avait des ajustements à faire dans [son] fonctionnement syndical pour faire face aux changements » (1989c : 39). Ainsi, la FTQ se propose « de viser la syndicalisation du plus grand nombre, entre autres, par l'accréditation multipatronale¹⁶ », « en luttant contre le fractionnement des unités d'accréditation », en retournant « à une approche plus collectivement revendicative [plutôt] que d'être des dispensateurs de services individuels » et en « s'ouvrant à des travailleurs et travailleuses non syndiqués en leur offrant certains de nos services » (1989c : 38¹⁷). Plus globalement, les membres estiment « qu'il est nécessaire de publiciser largement et de faire connaître les actions menées par le mouvement syndical, ainsi que [le] rôle du syndicalisme dans la société en général », tout comme il est nécessaire de « renforcer la solidarité intersyndicale » (1989c : 39) et de se « rapprocher de la base » (1989c : 40)¹⁸.

¹⁶ La FTQ fait alors de cette revendication — pour la première fois énoncée en 1967 — l'élément principal du renforcement de son action syndicale à cet égard (1989c : 40).

¹⁷ Il faudra toutefois attendre la fin des années 1990 pour que ce type de structure soit mise en place. De plus, celles-ci se limiteront aux « travailleurs autonomes » et non à l'ensemble des travailleurs non syndiqués.

¹⁸ Pour sa part, la *Déclaration de politique sur l'équité* adoptée la même année ne fait qu'évoquer la question des emplois atypiques en soulignant que « la concentration féminine dans les emplois à temps partiel qui commandent souvent des salaires plus bas explique en partie les disparités salariales [entre les hommes et les femmes] » (FTQ, 1989c : 6).

Les années passent... Le début des années 1990

Malgré la prise de conscience de l'importance, pour le syndicalisme, des enjeux liés à l'essor de l'emploi atypique précaire au congrès de 1989, on observera la quasi-disparition de ces préoccupations au cours des deux congrès qui suivront. Outre un appel à « la révision des lois du travail et les mesures administratives qui briment le droit d'association (1991b : 65) », le congrès de 1991 n'adoptera aucune résolution liée de près ou de loin aux emplois atypiques¹⁹. Le congrès de 1993 est aussi très peu marqué par des préoccupations liées à l'expansion du travail précaire²⁰. La *Déclaration de politique sur l'organisation du travail* n'abordera pas la multiplication des statuts d'emploi dans les entreprises²¹.

Même s'il ne propose pas proprement une déclaration de politique à cet égard, le congrès de 1995 marque un retour des discussions sur des enjeux liés à la progression de l'emploi atypique et à la précarisation de l'emploi. Le « document

¹⁹ Lors de ce congrès, des déclarations de politique seront adoptées au sujet de « la francisation des milieux de travail », de la « santé et la sécurité au travail », du « développement durable », de « la formation de base » et de la « solidarité internationale », mais non au sujet de l'emploi atypique précaire. Il faut toutefois noter que la FTQ réitérera, encore une fois, sa revendication concernant l'accréditation multipatronale. On ajoutera que la FTQ a appuyé, en 1990, une première tentative de syndicalisation dans le secteur du taxi.

²⁰ À l'exception de la résolution 89 mandatant la FTQ d'intensifier sa revendication, déjà maintes fois énoncée, de modifier le *Code du travail* afin de rendre légale l'accréditation multipatronale « de manière, notamment, à accroître la syndicalisation des femmes » (FTQ, 1993b). La résolution 91 sur les « jeunes travailleurs » et mandatant la FTQ et ses affiliés à « entreprendre une campagne visant à obliger le gouvernement québécois à réformer le *Code du travail* pour faciliter l'accès à la syndicalisation aux travailleurs et travailleuses à statut précaire », à se positionner sur la réforme des normes du travail afin que soit rémunéré adéquatement « le temps supplémentaire après huit heures de travail au cours d'une même journée pour les travailleurs à temps partiel » et, plus largement, « à mieux soutenir les jeunes dans leurs revendications », sera renvoyé au Bureau qui en recommandera l'adoption dans une réunion subséquente en février 1994 (1994 : 10). Notons par ailleurs que le texte de la résolution souligne que « le patronat et les partis politiques mettent tout en œuvre pour détruire toute forme de solidarité intergénérationnelle entre les nouveaux travailleurs à statuts précaires et le mouvement syndical » (1994 : 10). Ajoutons enfin que la FTQ réaffirme la nécessité « [de ne pas céder] à la tentation de limiter [ses] solidarités naturelles au cercle de [ses] membres » (FTQ, 1993c : 3).

²¹ L'esprit de la déclaration est centré autour d'un parti pris pour la participation syndicale à la gestion de l'entreprise.

de travail » esquissant les thématiques discutées lors du congrès aborde la précarité de l'emploi, l'emploi à temps partiel et, pour la première fois nommément, « le travail atypique » :

Il est vrai qu'il n'y a pas assez d'emplois, mais il faut aussi se préoccuper des tendances des dernières années en matière de qualité des emplois créés. (...) On sait, on sent que les bons emplois à temps plein diminuent, que les emplois à temps partiel, temporaires avec des conditions de travail moins intéressantes augmentent (...) Le salariat stable est en train de disparaître comme « norme sociale » (...) Le travail à temps partiel, le travail durant une partie de l'année seulement, le travail temporaire, le travail autonome et le cumul d'emplois font tous partie de ce que, pour des fins statistiques, on nomme emplois non standards ou emplois atypiques (...) Les emplois atypiques sont plus souvent le lot des femmes (...) et [des] jeunes (...) La sous-traitance est vraisemblablement en hausse (...) la tendance généralisée (dans les entreprises publiques et privées) est de ne pas avoir de personnel stable occupé à des activités « périphériques » (...) une autre forme de sous-traitance se traduit par un travail autonome « obligé » notamment dans le secteur du camionnage (...) dans les milieux manufacturiers syndiqués, on retrouve maintenant au cœur même des conventions collectives des clauses avalisant l'existence d'une réserve d'occasionnels, qui sont moins payés, ont peu ou pas d'avantages sociaux et n'accumulent pas d'ancienneté sauf à l'intérieur de « leur » groupe. C'est l'extension au statut d'emploi des clauses salariales dites « grands-pères » [ou orphelin]. C'est aussi l'entrée dans le secteur manufacturier de pratiques autrefois propres au secteur des services (...) Cela a aussi des effets sur les travailleurs et travailleuses occupant des emplois [réguliers] à temps plein. Nous savons combien il est difficile de négocier, par exemple, un bon régime d'assurance ou de retraite. Nous savons aussi que rares sont les conventions collectives qui donnent ce type d'avantages à des employés précaires. On pourrait même dire que l'augmentation de ce type d'emplois est probablement en lien direct avec le désir de l'employeur de diminuer ses coûts à ce chapitre. Si le nombre d'emplois précaires augmente dans un milieu de travail, il va être encore plus difficile de négocier de bons avantages sociaux pour l'ensemble de nos membres » (FTQ, 1995e, 14-16).

Le « rapport synthèse des commissions » évoque lui aussi « les profonds changements structurels dans le monde du travail », l'augmentation du « nombre de travailleurs et travailleuses temporaires, précaires, pigistes, intérimaires et autres détenteurs d'un contrat de travail à durée déterminée pendant que les emplois permanents à temps complet se font de plus en plus rares » (FTQ, 1995d : 41), bref « la précarisation de l'emploi (...) même dans les secteurs syndiqués »

(1995d : 42). Le rapport prévoit une série d'actions à cet égard, notamment « la mise sur pied d'une consultation sectorielle pour vérifier que les emplois stables perdus dans un milieu de travail ne sont pas transférés ailleurs et transformés en emplois précaires », la « négociation de la reconnaissance de l'ancienneté pour les postes occasionnels [ayant] pour effet de « civiliser » le travail précaire », « la négociation d'une garantie minimale d'heures de travail pour le travail sur appel » et la négociation pour la reconversion d'emplois à temps partiel en emploi à temps plein (1995d : 43). Plusieurs commissions sectorielles de la FTQ ont aussi souligné l'importance de la syndicalisation des travailleurs et travailleuses à statut précaire (1995d : 44)²². De nombreuses résolutions adoptées en congrès touchent les enjeux liés de près aux répercussions de l'extension du travail atypique²³. Notons toutefois que, dans son discours d'ouverture du congrès pourtant centré sur « l'avenir du syndicalisme », le président de la FTQ ne fera qu'effleurer les questions évoquées ci-haut (FTQ, 1995b).

²² Le procès-verbal du congrès souligne aussi que « les membres délégués trouvent important que les syndicats accentuent leur investissement dans la syndicalisation des non-syndiqués, et [soulignent] qu'il faut aussi faire des efforts pour syndiquer les petits groupes qui sont de plus en plus nombreux (1995d : 51).

²³ La résolution 20 mandatera la FTQ de « coordonner des assemblées régulières afin de coordonner les efforts de syndicalisations des non-syndiqués » (FTQ, 1995c). La résolution 35 recommandera que la FTQ effectue des représentations auprès du gouvernement afin que des modifications soient apportées à l'article 45 du *Code du travail* dans le but de protéger les emplois lors de transferts ou cessions d'entreprises. La résolution 49, « considérant qu'en raison des nouveaux modes de production, il y a de moins en moins de liens étroits entre profits et le travail salarié puisqu'il est désormais possible d'augmenter la production, tout en réduisant le nombre de travailleurs », mandate la FTQ de mettre de l'avant une politique visant à ce que les contributions aux fonds des divers régimes sociaux soient fondées sur les nouvelles structures de l'économie (FTQ, 1995c). Enfin, la résolution 57 évoque, dans ses « attendus », « que 28 % des personnes que nous [la FTQ] représentons dans le réseau de la santé [n'ont] pas de poste (...) travaillent sur appel (...) [et] reçoivent un salaire moyen de 13 000 \$ par année », que 75 % du réseau de la santé et des services sociaux sont des femmes, que certaines de ces femmes, pour subsister, doivent s'en remettre aux programmes sociaux », et mandate la FTQ « d'intensifier son soutien aux mouvements de femmes contre la pauvreté et la précarité de l'emploi et participe activement à leurs activités » (FTQ, 1995c). L'ensemble de ces résolutions sera adopté au congrès de 1995.

La FTQ et le travail atypique depuis dix ans

Le *Colloque sur l'emploi en mutation* peut être considéré comme un tournant concernant la prise en compte par la FTQ des enjeux liés à la précarisation de l'emploi induit par la prolifération de l'emploi atypique sur les marchés périphériques du travail. Tenu en mai 1997, il se veut « un moment d'arrêt dans la tourmente des transformations et des mutations », un « moment de partage pour mieux comprendre tant la diversité des situations que les ressemblances (FTQ, 1997 : 7). Le document de travail servant de fil directeur du colloque aborde dans un premier temps l'évolution du marché du travail et la progression des emplois atypiques (1997 : 11)²⁴ et conclut que « la précarisation accrue du marché du travail pose des enjeux importants au mouvement syndical, tout autant quant à sa capacité de représenter des travailleurs et des travailleuses aux statuts d'emploi multiples, mais aussi d'améliorer les conditions de travail » (1997 : 13). La seconde portion du colloque a cherché à cerner « les effets économiques et sociaux des mutations du marché du travail », notamment en ce qui a trait à la stagnation des salaires et au traitement différencié selon les statuts d'emploi. À cet égard, le document de travail note que « ce ne sont que la moitié des conventions collectives qui couvrent les employés à temps partiel, alors que seulement le tiers couvrent les employés temporaires » (1997 : 27). Plus encore, « dans les conventions collectives qui couvrent de tels statuts d'emploi, il y a des distinctions importantes dans le degré de couverture et l'accès à divers avantages sociaux » (1997 : 27)²⁵. L'enjeu est donc de réfléchir sur « comment répondre aux

²⁴ Ce chapitre évoque notamment la question des « vrais et des faux autonomes », la progression de la part des emplois à temps partiel et temporaire dans l'emploi total, la prolifération des agences de locations de personnel, l'essor du travail autonome. On y constate que la diminution des emplois à temps plein touche « environ la moitié des sections locales » (1997 : 13).

²⁵ On note par ailleurs que les employés temporaires sont « moins souvent et moins bien couverts que les employés à temps partiel » ; que la couverture des premiers est plus grande dans le secteur des services publics ; le secteur privé excluant beaucoup plus fortement les employés temporaires des congés de maladie et des assurances collectives (1997 : 27). Nous reviendrons sur les clauses

besoins du nombre grandissant de membres qui ont des statuts de seconde classe» (1997 : 29). Le troisième et ultime volet du document de travail, intitulé « agir sur l'emploi », comporte un chapitre²⁶ entièrement consacré aux enjeux qui nous intéressent ici. La FTQ y fait d'abord un *mea culpa* : « il faut bien l'avouer, même dans nos propres rangs, ces travailleurs [atypiques] sont un peu, beaucoup parfois, de secondes zones » (1997 : 49)²⁷ puis invite à réfléchir sur les moyens : de « négocier une redéfinition de l'emploi régulier à temps plein, notamment par la réduction du temps de travail et une évaluation des diverses règles de travail ; de « négocier une amélioration des conditions de travail pour ceux et celles qui demeureront à temps partiel ou temporaire » ; de « négocier des conditions facilitant la création d'emplois à temps plein » ; de « réfléchir aux meilleurs moyens de représenter le personnel des agences de location de personnel et les travailleurs autonomes » (1997 : 54). Au sujet des faux autonomes, le document souligne « qu'il y a là un enjeu majeur pour le mouvement syndical qui doit

de disparités de traitement dans les conventions collectives dans les sections 5.2 et 5.3 ainsi qu'en conclusion de ce chapitre.

²⁶ Chapitre sept, intitulé « Au niveau local : pour nos membres aux multiples statuts d'emploi » (1997 : 49-54).

²⁷ Concernant les emplois à temps partiel, on remarque notamment que seulement 35 % des conventions collectives permettent à un employé à temps partiel plus ancien de « passer devant » un employé à temps plein moins ancien (1997 : 50). Concernant le travail temporaire, le document souligne qu'au moment où ils obtiennent un poste régulier, la durée du service en tant que temporaire est comptabilisée dans l'ancienneté dans [seulement] 60 % des cas (1997 : 51). Surtout, dans les conventions collectives négociées, « les employés temporaires ont accès à très peu d'avantages sociaux et sont rarement compensés pour l'absence de ces avantages (1997 : 51). Le document invite les syndicats à revoir leur politique de négociation : « si l'on reconnaît que les différents statuts d'emploi sont d'abord et avant tout une construction patronale, n'y a-t-il pas lieu de s'interroger sur la nécessité de maintenir les frontières d'ancienneté entre les statuts d'emploi ? » (1997 : 51). Concernant les salariés d'agences de location, le document invite « à réfléchir aux meilleurs moyens de représenter ces personnes (...) Est-il possible de développer une stratégie de syndicalisation qui, tout en permettant à l'employeur d'avoir recours à ce type de personnel pour de courtes durées, diminue les écarts entre nos conditions de travail et celles des agences ? (...) Peut-on faire (des agences de locations) un objectif de syndicalisation ? (1997 : 51-52). Concernant le (vrai) travail autonome, le document souligne que « peut-être est-il temps de constater que le mouvement syndical peut être un interlocuteur valable » et rappelle notamment les actions de l'UDA (alors affiliée à la FTQ). Bref, « le mouvement syndical aurait peut-être beaucoup de choses à offrir à de véritables travailleurs autonomes : une association différente, sinon une syndicalisation formelle » (1997 : 53). Sur la question des revendications de la FTQ concernant les agences de location de personnel, voir aussi Gingras (1997).

trouver le moyen de syndiquer ou resyndiquer ces travailleurs et travailleuses qui se situent dans un *no man's land* juridique, mais aussi social » (1997 : 53)²⁸.

Les répercussions du colloque se feront sentir au congrès de 1998²⁹. D'abord, on constate que les thèmes abordés au congrès sur l'emploi en mutation sont intégrés aux « grands dossiers » portés par la FTQ (1998 : 60). La question de la « syndicalisation » devient elle aussi un « grand dossier ». Ainsi, la FTQ vise à « développer de nouveaux secteurs de syndicalisation », notamment en faisant « une croisade en faveur d'une réforme complète du *Code du travail* (...) [avec comme] principaux objectifs l'élargissement de la notion de salarié et un accès plus facile à la syndicalisation³⁰ » (1998 : 62). La centrale s'engage aussi à lutter contre la « Mcdonaldisation » en « s'implantant davantage dans le secteur privé parmi le personnel de bureau, de commerces et de services en général », là où, faut-il le rappeler, abonde l'emploi à temps partiel (1998 : 63). Enfin, la FTQ cherche à s'ajuster à la nouvelle réalité du marché du travail « et à revoir [ses] pratiques de recrutement et de représentation » (1998 : 63). Dans cette optique, la centrale a mis sur pied des projets-pilotes « pour étudier les moyens de syndiquer [les travailleurs autonomes] graduellement » (1998 : 63)³¹. On notera aussi que ces questions sont, pour la première fois, abordées de front dans le discours du président en ouverture de congrès (FTQ, 1998b : 12-14). En outre, le congrès adoptera plusieurs résolutions en ce sens. La résolution 19 porte sur la

²⁸ Pour cela, le document précise, comme nous l'avons déjà souligné (cf. 2.3) qu'il faut des amendements à la définition de salarié dans le *Code du travail*. Notons enfin que le colloque a aussi largement fait état de la précarisation de l'emploi découlant du recours accru à la sous-traitance.

²⁹ À partir de 1995, la FTQ a choisi de tenir son congrès à chaque trois ans plutôt qu'aux deux ans.

³⁰ Grâce notamment à l'accréditation multipatronale.

³¹ Le *Rapport du secrétaire général* évoque l'initiative du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier qui a innové en créant l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA) en juin 1997. Le rapport souligne aussi les efforts engagés par ses syndicats affiliés auprès des travailleurs propriétaires de machinerie en forêt, des chauffeurs de taxi et des camionneurs indépendants. Nous reviendrons sur la recension des efforts d'organisation collective de travailleurs autonomes menés par des organisations syndicales dans la section 5.2 et 5.3.

« syndicalisation du travail atypique » et mandate la FTQ « d’initier des échanges entre affiliés visant à mettre en commun les expériences d’organisations dans ce type d’emploi (...) [afin de leur permettre] de faire face aux nouveaux défis que pose [la] transformation du marché du travail (1998c). La résolution 22 appelle la FTQ à contribuer et à coordonner les activités de recrutement syndical en offrant des moyens et des ressources susceptibles d’aider les syndicats affiliés, notamment en développant des nouvelles approches de recrutement et en leur permettant « de faire l’analyse de nouvelles réalités sur le marché du travail » (1998c). La résolution 34 enjoint la FTQ à « profiter des prochaines campagnes électorales afin d’améliorer la loi sur les normes du travail dans le sens d’une protection accrue des droits fondamentaux adaptés aux nouvelles réalités du travail » (1998c). La résolution 35 mandate la FTQ, d’une part, « d’intensifier ses démarches pour l’amélioration du *Code du travail* devant favoriser l’accès à la syndicalisation, notamment pour les jeunes et les emplois précaires en permettant, entre autres, l’accréditation multipatronale » et, d’autre part, « de s’allier aux groupes représentant les groupes non syndiqués » afin de promouvoir ces revendications (1998c)³². Aussi, on convient (résolution 48) de former un groupe de travail et d’intervention sur la précarité de l’emploi constitué majoritairement de personnes salariées à temps partiel et majoritairement de femmes et de jeunes (FTQ, 1998d : 36)³³. Cela dit, on notera enfin que la résolution 20 proposant « la création d’un fonds spécial d’aide pour la syndicalisation des nouveaux groupes

³² La Coalition des Sans-Chemise, notamment, sera créée en 2000 et réunira, entre autres, le Conseil national des chômeurs et chômeuses, la CSN, la CSQ et la FTQ (site web de la Coalition, [<http://www.sanschemise.net/>], consulté le 15 juillet 2007).

³³ On peut aussi noter la résolution 27 enjoignant la FTQ à organiser un colloque sur les jeunes — « devant porter sur la situation de l’emploi pour les jeunes, leurs conditions de travail (...), leur taux de syndicalisation, leur rôle et leur place dans le mouvement syndical » et à se pencher sur « l’organisation des jeunes travailleurs » — qui évoque aussi le travail atypique et « les nouvelles réalités du marché du travail » (1998d : 8). Le congrès réaffirmera aussi la nécessité de maintenir la *Loi sur les décrets de convention collective* (FTQ, 1998d : 8).

de travailleurs » sera rejetée³⁴. Le libellé original de la proposition de résolution 37 (« que les syndicats affiliés ne négocieront pas de « clauses orphelin » dans leurs conventions collectives » (1998c) a pour sa part été affaibli, voire dénaturé, le congrès adoptant une proposition amendée enjoignant la FTQ à « organiser une campagne de sensibilisation auprès des membres pour contrer la volonté des employeurs de négocier et d'appliquer des clauses orphelin » et à exiger « des gouvernements, de légiférer dans les normes du travail pour empêcher la discrimination entre des groupes d'employés par le biais de conditions de travail qui ne se rejoignent jamais » (1998d : 89)³⁵.

En 2000, la question des clauses orphelin a aussi été abordé dans le cadre d'un colloque sur les jeunes et le syndicalisme : « Il importe de réfléchir sur les contours de notre action syndicale pour répondre aux besoins de nos jeunes membres (...) l'équité est une des valeurs fondamentales de l'action syndicale et c'est au nom de cette équité que les jeunes interpellent les plus âgés en ce qui concerne particulièrement la multiplication des statuts d'emploi qui précarisent le travail et transforme en profondeur le marché du travail (...) ces pratiques fondamentalement « divisives » (...) les syndicats qui s'en sont le mieux sortis

³⁴ Notons que, parce que ce n'est pas le mandat de la FTQ de faire du recrutement, le comité des résolutions s'était prononcé pour le rejet de cette résolution proposée par le Conseil des travailleurs et travailleuses de Montréal métropolitain et la section 1244 du Syndicat canadien de la fonction publique.

³⁵ Notons que cette revendication reconnaît implicitement la pertinence de différences temporaires entre les groupes de travailleurs. D'autre part, lors de la commission parlementaire de septembre 1998 sur les clauses orphelin, les dirigeants de la FTQ ont « expliqué, comment sous la menace de la sous-traitance, les syndiqués n'ont souvent d'autres choix que d'accepter, sur une base temporaire, des conditions différentes pour les nouveaux salariés (...) Sinon, leur travail risque d'être confié à des sous-traitants dans des conditions précaires, sous-payées, voire non conformes aux règles de santé et de sécurité les plus élémentaires (...) elles [les clauses orphelin] sont le résultat de compromis déchirants, souvent pour éviter le pire, c'est-à-dire la sous-traitance ou la fermeture (...) De tout temps, le mouvement syndical s'y est opposé et continue de le faire » (FTQ, 1998 : 52). Sur la position de la FTQ concernant les clauses orphelin, voir aussi le mémoire sur les normes du travail en matière de disparités de traitement (FTQ, 1999).

sont ceux qui ont fait les débats nécessaires et négocié des compromis acceptables pour toutes les composantes du membership » (FTQ, 2000c : 24 ; 29)³⁶.

Au congrès de 2001, seule la résolution 22 qui mandate la FTQ d'exiger que les gouvernements fassent appliquer les normes minimales d'emplois aux travailleurs et travailleuses à domicile porte spécifiquement sur les questions qui nous intéressent ici (2001c). La résolution 13, faisant du recrutement de nouveaux membres une « priorité absolue » de la FTQ, ne fait pas explicitement référence aux emplois atypiques (2001c). Le discours du président ne s'attarde pas non plus sur les enjeux liés au travail atypique. Ainsi, après une large présence des enjeux liés au travail atypique au congrès de 1998, il semble que ceux-ci aient été mis en sourdine en 2001. Notons tout de même que la FTQ réitérera certains de ses engagements envers les travailleurs atypiques et pour la « déprécarisation de l'emploi » dans sa *Déclaration de politique jeunesse* (FTQ, 2001e : 6) ; que, dans un mémoire sur le projet de loi 67³⁷ portant sur les disparités de traitement, elle avait réitéré son opposition aux clauses orphelin (FTQ, 1999) ; que, dans un mémoire rédigé dans le cadre du processus de consultation de la commission parlementaire sur le projet de loi C-2, elle a qualifié le régime d'assurance-emploi d'inadapté aux nouvelles réalités du travail puisque des milliers de cotisants occupant des emplois atypiques ne peuvent se qualifier (2001f : 7) ; enfin, que,

³⁶ La FTQ se propose donc de poursuivre sa réflexion sur la déprécarisation de l'emploi : en analysant les besoins diversifiés et changeants des membres ; en évaluant la possibilité de limiter le pourcentage des emplois qui peuvent être à temps partiel ou temporaires ; en convertissant des emplois temporaires en emplois réguliers ; en évaluant la pertinence d'une redéfinition de l'emploi régulier à temps plein par une « fourchette d'heures de travail ou par une réduction généralisée du temps de travail, ce qui donnerait droit à tous les avantages prévus pour les nouveaux réguliers à temps plein » (2000c : 31). On ne fait toutefois pas mention de la possibilité de s'interdire de négocier toute clause de disparités de traitement en fonction du statut. La FTQ ne s'opposera pas non plus aux discriminations salariales limitées dans le temps : « nous sommes aussi d'accord avec le principe de maintenir temporairement des conditions plus avantageuses pour certains salariés dans certaines conditions » (FTQ, 1999 : 6).

³⁷ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, L.Q., 1999, c. 85.

dans un mémoire présenté sur le projet de loi 182 modifiant le *Code du travail*, la FTQ « souscrit à la proposition d'élargir le concept de salarié pour couvrir les entrepreneurs dépendants », mais regrette que « la définition d'entrepreneur dépendant telle que présentée (...) est trop étroite [et] en fait plus restrictive que celle du *Code canadien du travail* et autres législations canadiennes (2001g : 6)³⁸. Cela dit, la FTQ donnera tout de même son appui de principe au projet de loi 31 qui remplacera le projet de loi 182, même si elle « déplore grandement la décision du gouvernement de reculer sur la notion d'entrepreneur dépendant » (2001h : 2)³⁹.

Entre son congrès de 2001 et le congrès de 2004, la FTQ a continué d'être active concernant les enjeux liés au travail atypique. En 2002, dans un mémoire sur les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, la FTQ abordera encore une fois la question de l'égalité de traitement et proposera d'inclure l'obligation pour les employeurs de rendre disponibles tous les droits et avantages sur une base proportionnelle, ou, sur demande du salarié, selon une compensation monétaire équivalente (2002 : 8)⁴⁰. En 2003, la FTQ réitère son opposition au fait que de nombreux travailleurs atypiques ne peuvent bénéficier de la protection de l'assurance-emploi (FTQ, 2003), exprime son «

³⁸ Nous l'avons vu au chapitre deux, le projet de loi 182 ne sera pas adopté. Notons par ailleurs que concernant les agences de placement de personnel, la FTQ écrit qu'elle « est déçue de ne pas retrouver dans le projet de loi 182 une disposition permettant à l'instance appropriée de déclarer un employeur unique, lorsqu'un employeur ou plusieurs employeurs exercent un contrôle significatif sur le même employé » (2001g : 4).

³⁹ Les FTQ dénoncera aussi les modifications de l'article 45 et 46 contenues dans le projet de loi 31 (2001g : 3-4). Ajoutons que la FTQ abordera brièvement la question du travail atypique dans le cadre de la consultation sur l'avant-projet de politique jeunesse du gouvernement du Québec (FTQ, 2000) et dans son mémoire sur effets politiques et économiques du libre-échange (FTQ, 2000b).

⁴⁰ En d'autres termes, il s'agit de défendre l'égalité de traitement, peu importe le statut d'emploi. Nous avons également pu le constater au chapitre trois, cette proposition ne sera pas entendue par le gouvernement. En 2005, la FTQ portera ce même type de revendication à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales (FTQ, 2005c).

mécontentement [concernant le] projet de loi no 7⁴¹ [qui] soustrai[t] le gouvernement du Québec à ses propres lois et règlements» (2003b : 5) et surtout, comme nous l'avons aussi présenté au chapitre trois, la FTQ conteste fortement le projet de loi 31 (de 2003) modifiant l'article 45 du *Code du travail* ouvrant la porte à l'accroissement de la sous-traitance, et, de ce fait, à la prolifération de l'emploi atypique précaire (FTQ, 2003c).

Enfin, en 2004, lors de son plus récent congrès⁴², le président de la FTQ a réitéré l'engagement de la centrale eu égard à l'organisation des travailleurs en situation de précarité. Des résolutions ont également été votées afin de « demander au gouvernement de rappeler les lois antisyndicales adoptées par le gouvernement du Québec, notamment les lois 7 et 8 (cf. 3.3.1) et les modifications apportées à l'article 45 du *Code du travail* » (résolutions 25, FTQ, 2004f : 10) ; de « demander au gouvernement de mettre en place une politique de plein emploi et de travail décent (résolution 32, 2004f : 19)⁴³ ; de convaincre le gouvernement « de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'élargir les critères d'admissibilité » (FTQ, 2004e : 26) ; de « maintenir les organismes gouvernementaux voués à la défense des droits des femmes » (résolution 51 : 2004f : 24), de « défendre les travailleurs (...) menacés par un projet de partenariat public-privé » (FTQ, 2004e : 45). Enfin, la résolution 112 porte sur les droits à l'égalité et à la non-discrimination⁴⁴.

⁴¹ La loi retirant le statut de salariés aux ressources intermédiaires — ce qui, dans les faits, empêche leur syndicalisation — et qualifiée d'antisyndicale par le Comité de liberté syndicale de l'OIT (Cf. 3.3.1).

⁴² Au moment où nous terminons la rédaction de ce chapitre, le congrès de novembre-décembre 2007 n'avait pas encore eu lieu.

⁴³ Considérant notamment « que l'emploi à temps régulier n'est plus la norme », la FTQ se propose de « créer les alliances requises et de [faire] les pressions nécessaires à l'adoption par [les] gouvernements d'une politique de plein emploi et de travail décent » (FTQ, 2004d).

⁴⁴ On peut également ajouter à cette liste la résolution 79 exigeant la modification de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* afin de prévoir que l'indemnité de remplacement soit calculée en fonction de l'annualisation du salaire prévu pour le contrat, peu

Depuis, la FTQ continue de défendre ses revendications touchant les travailleurs atypiques. Dans son mémoire sur le projet de loi 61 de 2004, la FTQ s'opposera à la création d'une agence des partenariats public-privé et s'inquiète notamment du fait que la mise en place de PPP « se traduit par une pléthore d'employés contractuels, intérimaires, occasionnels et temporaires » (FTQ, 2004 : 25-26, citant les travaux de Join-Lambert, 2002 : 8). Dans son mémoire sur le projet de loi 124 sur les services de garde, la FTQ soulignera l'importance d'ajuster les horaires afin de prendre en compte les besoins de parents ayant des emplois atypiques, notamment ceux travaillant sur des horaires irréguliers, de soir, ou de fin de semaine (FTQ, 2005). La FTQ s'est aussi réjouie du fait que les travailleurs autonomes auront enfin accès au régime d'assurance parentale (FTQ, 2005b). En ce qui concerne les efforts de syndicalisation auprès des travailleurs atypiques, la FTQ fera la promotion d'une vaste campagne de syndicalisation auprès des employés-étudiants des universités québécoises lancée par l'un de ses syndicats affiliés, l'Alliance de la fonction publique du Canada (FTQ, juin 2006)⁴⁵.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Lorsque la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) deviendra, en 1960, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) celle-ci s'éloignera progressivement de la « doctrine sociale de l'église » et adoptera une forme d'action syndicale plus militante qui prendra, dans les années 1970, la

importe sa durée. Cette modification permettrait de mieux répondre aux besoins des travailleurs temporaires (cf. 3.3.2).

⁴⁵ Notons que les Métallos, également affiliés à la FTQ, mettront aussi sur pied, début 2007, « Travailleurs autonomes Québec », un regroupement dédié à la défense des travailleurs autonomes. Nous reviendrons sur les campagnes de syndicalisation auprès des diverses catégories de travailleurs atypiques, qui ne se résume pas à cette seule initiative, dans la section 5.2. Le cas des étudiants-employés fera l'objet d'une monographie dans la section 5.3.

forme d'un « syndicalisme de combat ne comptant que sur ces propres moyens » (CSN, 1971). Même si le ton du discours adopté par la centrale s'est depuis transformé, la CSN considère encore que « dans une société démocratique, le syndicalisme est l'instrument de libération des travailleuses et des travailleurs et qu'il demeure l'un des principaux piliers sans lesquels une démocratie vigoureuse ne saurait être assurée (CSN, 2005 : 3). Elle regroupe plusieurs centaines de syndicats affiliés répartis sur l'ensemble du territoire québécois et représentant plus de 300 000 travailleuses et travailleurs appartenant à divers secteurs d'activité (CSN, 2005 : 4)⁴⁶, ce qui fait de la CSN la deuxième centrale en importance au Québec. Dès la fin des années 1970, la CSN s'est dite préoccupée par les enjeux liés à la multiplication des statuts d'emploi et, depuis une dizaine d'années, cette question est au centre de la réflexion sur le renouvellement de son action syndicale.

Les femmes, moteurs des revendications concernant le travail à temps partiel dès la fin des années 1970

Comme à la FTQ, les préoccupations eu égard aux besoins particuliers des travailleurs atypiques ont surtout été le fait, du moins au départ, de l'activité du comité de condition féminine. Dès 1976, celui-ci réaffirme « qu'à travail de valeur égale, [il faut] un salaire égal », mais réclame aussi « l'abolition du travail industriel à la pièce à domicile », du « salaire au rendement » et, ce qui est encore plus pertinent ici, « que les travailleurs réguliers à temps partiel bénéficient des

⁴⁶ « La proportion de femmes, membres de syndicats CSN, oscille autour de 53 %, ce qui avoisine le pourcentage qu'elles représentent au sein de la société en général ; à l'image du marché du travail, les femmes à la CSN sont davantage concentrées dans le secteur public, soit environ 67 %. Elles se trouvent particulièrement : dans la santé et les services sociaux, l'éducation, les organismes gouvernementaux; elles demeurent majoritaires dans les services privés comme les commerces, les bureaux et les communications ; les hommes syndiqués quant à eux se trouvent majoritairement dans le secteur privé : construction, métallurgie, pâtes et papier, forêt ; dans le secteur public, on les trouve, entre autres, dans le domaine de l'enseignement collégial et universitaire, dans les emplois d'entretien ainsi que dans les transports publics » (CSN, 2005 : 4).

mêmes droits et privilèges que les travailleurs à temps plein » (CSN, 1992 : 66-67). Le comité souligne aussi « qu'il y a lieu de rechercher de nouveaux modèles de regroupements (...) là où la syndicalisation est pratiquement impossible dans le cadre des lois actuelles tout en accentuant la lutte pour obtenir des lois du travail élargissant l'accès à la syndicalisation » (CSN, 1992 : 69)⁴⁷. Puis, au congrès de 1980, la recommandation du comité national de condition féminine voulant que les syndicats affiliés procèdent à une analyse de leur convention collective et son application, « afin de déceler les conditions de travail et les salaires discriminatoires » (CSN, 1992 : 62)⁴⁸ a été adoptée. Aussi, « par rapport à l'organisation du travail et plus particulièrement par rapport à des formes de travail majoritairement exercées par des femmes, il est proposé et adopté » que :

la CSN amorce la réflexion comprenant l'analyse du travail à temps partiel, occasionnel, en sous-traitance, au rendement et à domicile en tenant compte, entre autres (...) des tactiques patronales pour affaiblir ou éliminer les syndicats » ; qu'à partir du document de réflexion un débat soit organisé dans l'ensemble du mouvement (...) ; que la CSN et les syndicats affiliés réaffirment la nécessité de syndiquer les temps partiel ; qu'elle favorise l'embauche de femmes au service d'organisation ; que [la CSN] intensifie les enquêtes sur le travail à domicile et qu'elle élabore une stratégie de lutte ; que les syndicats locaux négocient dans leur convention collective des dispositions concernant le travail à forfait et le travail à domicile, pour empêcher que les employeurs fassent faire des travaux à l'extérieur des milieux de travail (CSN, 1992 : 63-64)⁴⁹.

⁴⁷ Notons que le comité recommande aussi qu'un effort de syndicalisation soit fait dans certains milieux où les femmes sont particulièrement opprimées (1992 : 69). Toutes ses recommandations seront reconduites en 1978 et 1980.

⁴⁸ Notons qu'il s'agit surtout de repérer des discriminations à l'égard des femmes — responsabilité parentale, formation sexiste, emplois réservés aux hommes, etc. (CSN, 1992 : 62) — et non en fonction du statut d'emploi.

⁴⁹ On notera toutefois que la proposition à l'effet « que les syndicats négocient, dans leur convention collective, tout ce qui est relatif au travail à temps partiel (créations de postes, nombre minimum de postes à temps partiel) et négocient les avantages sociaux au prorata de ceux appliqués au temps complet » a été référé au Comité de la condition féminine pour étude et rapport ultérieur (1992 : 63).

Plus largement, le « rapport de l'exécutif » fait aussi valoir qu'en constituant de nouvelles couches de travailleurs en marge des travailleurs organisés, le patronat a cherché à morceler l'unité des travailleurs :

Les méthodes utilisées par le patronat sont multiples. Parmi celles-ci il y a le travail à temps partiel qui ne cesse de s'amplifier autant dans le secteur public que dans le secteur privé (...) la sous-traitance est aussi de plus en plus utilisée (...) on retrouve également le travail intermittent, géré par les agences de location de services (...) Un autre aspect de cette offensive se cache dans la multiplication du travail à la pige, du travail à durée limitée (...). Ces phénomènes font éclater la notion traditionnelle de l'entreprise et rendent, à toutes fins pratiques, la syndicalisation presque impossible, à l'intérieur du Code du travail actuel. (...) À travers tous ces phénomènes, c'est la parcellisation de la forme du travail qui est recherchée. Il nous fait trouver de nouvelles formes à donner à la solidarité ouvrière et aux luttes syndicales pour que soit davantage assurée la participation à la vie syndicale de ces catégories de travailleurs et que puisse être assurée l'amélioration de leurs conditions de vie (1980 : 54).

À cet égard, le congrès de 1980 « réaffirmera fermement la nécessité d'amender le *Code du travail* pour obtenir l'accréditation multipatronale afin de permettre réellement aux travailleuses [et travailleurs] de certains secteurs de se syndiquer (1992 : 64)⁵⁰. La CSN fera également une priorité de la nécessité d'organiser les travailleurs qui ne sont pas déjà syndiqués (1980 : 66)⁵¹.

Au congrès de 1982, une série de propositions supplémentaires concernant le travail à temps partiel⁵² seront adoptées. D'autre part, le rapport de l'exécutif,

⁵⁰ La CSN revendique l'accréditation multipatronale depuis 1970 (CSN, 1984 : 59).

⁵¹ Notons aussi que la CSN propose aussi de mettre sur pied une structure d'accueil pour des travailleurs voulant s'intégrer à la CSN sur une base individuelle. Ainsi, la CSN propose de remettre sur pieds des syndicats de juridiction territoriale interprofessionnels qui regrouperaient sur une base individuelle des travailleurs de tous les secteurs étant entendu que le mot travailleur couvre aussi bien un travailleur privé d'un emploi qu'un travailleur non affilié à la CSN, qui occupe une fonction couverte par la juridiction d'une fédération (1980 : 71). La proposition ne sera toutefois adoptée qu'en 1982.

⁵² Revendication du développement de services collectifs accessibles à tous et gratuits (ex. garderies) ; du droit au plein emploi pour tous, que soient reconnues des conditions égalitaires pour les personnes travaillant à temps partiel (avantages sociaux (...), sécurité d'emploi, etc.) ; de faire des recherches appropriées à chaque secteur et type d'emploi pour élaborer des formules

reprenant une demande du comité de la condition féminine et « considérant l'accélération du processus de réorganisation du travail et ses multiples conséquences, souvent néfastes, sur les conditions de travail », proposera « que les syndicats (...) entreprennent des enquêtes touchant les divers aspects de la réorganisation du travail ». Plus encore, considérant notamment « les situations ignorées par le *Code du travail* — emploi précaire, travail domestique, travail au noir... — (...) et le fait que le code ne reconnaît pas l'accréditation multipatronale », il proposera aussi « que la CSN remette sur pied des syndicats interprofessionnels de juridiction territoriale qui regrouperaient sur une base individuelle des travailleurs de tous les secteurs⁵³(1982 : 36-37). Ces deux propositions seront aussi adoptées par le congrès⁵⁴.

Considérant les questions qui nous préoccupent ici, c'est encore le comité de condition féminine⁵⁵ qui proposera, au congrès de 1984, que « l'on négocie systématiquement des conditions égalitaires pour les employé-e-s à temps partiel ;

d'aménagement et des horaires de travail des emplois à temps plein ; de ne pas créer de postes à temps partiel (...) et qu'il y ait une reconversion des postes à temps partiel en postes à temps complet ; que toute personne à temps partiel ait droit de retour sur son poste à temps complet (1992 : 56-58).

⁵³ Ce projet n'a toutefois pas décollé. À la vérité, si on exclut le cas des journalistes-pigistes, ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la CSN effectuera certaines percées auprès des travailleurs indépendants(5.2).

⁵⁴ Notons aussi que le congrès de 1982 conviendra aussi de la mise sur pied de colloques sur « les jeunes et l'emploi » et sur « les conditions de vie et de travail des femmes travailleuses » (1982 : 37). Le rapport du comité exécutif fait encore une fois état de « l'accroissement généralisé du travail à temps partiel, du développement de toutes sortes d'autres formes de travail précaire comme le travail à la pige, le travail à domicile, le louage de personnel, le travail clandestin (...) tout cela nous amène à constater que des couches de plus en plus importantes de travailleurs, en particulier les jeunes, les femmes et les immigrants sont relégués dans des emplois où aucune sécurité d'emploi ne leur est assurée (...) la mobilité forcée qu'on leur impose, leur isolement (...) ont comme conséquence qu'ils ne peuvent s'identifier à la collectivité de travailleurs dans le cadre d'une entreprise, qu'ils sont difficilement syndiquables [sic] et donc totalement à la merci de leur employeur » (1982 : 23).

⁵⁵ Le rapport du comité exécutif, rédigé notamment par le nouveau président Gérald Larose, évoque, dès les premières pages, la généralisation de l'emploi précaire, qui touche « une génération entière de jeunes » (1984 : 7), « ce ne sont pas des emplois qu'on développe, c'est sur la disponibilité des jeunes à occuper des emplois temporaires qu'on met l'accent » (1984 : 65). On y souligne aussi, encore une fois que les « emplois auxquels [les femmes] accèdent sont largement à temps partiel » (1984 : 29).

que la CSN utilise tous les moyens juridiques possibles pour combattre les conditions de travail discriminatoire des employé-e-s à temps partiel ; [qu'elle] revendique des conditions égalitaires pour les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein dans le *Code du travail* et dans la *Loi des normes minimales du travail* » et « qu'[elle] maintienne en priorité la syndicalisation des travailleuses en mettant l'accent dans les secteurs où le travail précaire (temps partiel, temporaire, sur appel, à domicile, etc.) se développe » (1992 : 50-51)⁵⁶. Le congrès adoptera l'ensemble de ces propositions. Notons enfin que le congrès adoptera aussi une proposition exigeant une réforme du *Code du travail* qui élargira la notion de salariés⁵⁷ et qui permettra la syndicalisation de tous les travailleurs et travailleuses quelque soit le secteur d'activité (CSN, 1984 : 75)⁵⁸.

Le milieu des années 1980 et l'essor des préoccupations concernant les clauses de disparités de traitement

On le constate, le début des années 1980 sera surtout marqué par une prise de conscience face à la précarisation du travail et aux besoins différenciés des travailleurs à temps partiel. Dès 1985, la CSN adoptera une série de propositions concernant ce qu'on appellera plus tard les clauses de disparité de traitement :

Dès les années 1980, la CSN est contre l'utilisation de clauses « orphelin ». Nos positions à cet égard ont été adoptées par des milliers de délégués-es de notre congrès de 1985 et réitérées en 1986, 1988 et 1994. Les résolutions adoptées vont

⁵⁶ On notera toutefois qu'entre 1980 et 1984, alors que le budget de fonctionnement de la CSN s'est accru de 60 %, le budget du service d'organisation s'est accru dans une moindre mesure, autour de 35 %. Ainsi, les dépenses du service d'organisation, qui représentaient 8,5 % des dépenses totales (budget de fonctionnement) en 1980, n'en représentent plus que 7,2 % en 1984 (estimation à l'aide des états financiers de la CSN, 1980 et 1984).

⁵⁷ Notons qu'on ne précise pas explicitement d'élargir la notion de salarié aux travailleurs autonomes.

⁵⁸ Ajoutons qu'en 1984, bon nombre des revendications citées jusqu'ici seront reprises dans différents mémoires adressés à la Commission Beaudry. Voir le résumé des mémoires présentés par la CSN à la Commission Beaudry (CSN, 1985).

de la promotion de l'égalité des droits (1985), à l'opposition et à la dénonciation du modèle des doubles conditions de travail et d'échelles salariales et de toutes autres formes de discrimination envers les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs (1986), ainsi qu'à l'adoption d'une proposition visant à ce que l'État interdise par législation les clauses « orphelin » ou le principe de la double échelle salariale (1994) (CSN, 1998 : 1).

Au congrès de 1986, outre la dénonciation du modèle des doubles conditions de travail et d'échelles salariales et de toutes autres formes de discrimination envers les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs (CSN, 1986 : 78⁵⁹), la CSN revendiquera aussi l'adoption des principales recommandations de la Commission Beaudry (CSN, 1986 : 71)⁶⁰. Plus encore, « considérant la multiplication des emplois à statut précaire, que ces emplois sont souvent occupés par des jeunes et que, souvent, les conditions de travail associées à ce type d'emploi sont moins bonnes que celles associées aux emplois réguliers, il est proposé (et adopté) « que les fédérations s'assurent qu'à l'intérieur de toutes les conventions collectives, les travailleuses et travailleurs à temps partiel, occasionnels, saisonniers ou à autre statut précaire, soient couverts par la convention collective et qu'ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux

⁵⁹ « Considérant qu'il s'agit d'une des tactiques patronales pour diviser les travailleurs et travailleuses (...) et que ce nouveau modèle nuit à l'ensemble des travailleurs, mais plus particulièrement aux jeunes qui sont nouvellement entrés sur le marché du travail » (1986 : 78). Notons aussi l'adoption d'une proposition qui inciterait à négocier dans les conventions collectives, des dispositions permettant aux travailleurs ayant plus d'ancienneté, la possibilité d'accepter, de façon volontaire, d'être déplacés ou mis à pied en remplacement de dispositions qui obligent les plus jeunes à être mis à pied » (1986 : 527). Le rapport du comité exécutif insiste, encore une fois, sur la précarisation des emplois : « L'entreprise fera systématiquement l'embauche des nouveaux employés sur une base temporaire, quitte à recourir, si nécessaire, à des agences spécialisées dans ce type d'offres de main-d'œuvre. Le travail à temps partiel ou temporaire est en nette croissance et représente déjà plus de 15,5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Ces travailleurs et travailleuses coûtent moins cher, ne participent généralement pas aux fonds de pension et n'ont aucune forme de sécurité d'emploi » (1986 : 34). Le rapport note aussi que cela a des conséquences néfastes sur l'organisation des travailleurs : « L'éclatement des lieux de production, le morcellement des unités de travail et l'individualisation des tâches découragent les initiatives » (1986 : 40).

⁶⁰ Cf. 2.3.2. On réitérera, encore une fois, la revendication concernant l'accréditation multipatronale (1986 : 104).

et celles détenant des emplois réguliers » (CSN, 1986 : 78)⁶¹. La CSN adoptera aussi une proposition ayant pour but de mettre sur pied différents comités de jeunes ayant pour objectif une meilleure intégration de ces derniers dans ses différentes structures (1986 : 79)⁶².

En 1988, le congrès réaffirmera sa volonté de lutter afin d'obtenir l'équité salariale, le renforcement des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes (résolutions 84 et 85) et toute forme de discrimination salariale⁶³. Le rapport exécutif accorde encore une fois un long passage à la question de la flexibilisation du travail et à l'expansion du travail précaire (1988 : 175-185) qui tend à diviser le monde syndical :

La présence grandissante de cette main d'œuvre a fait naître chez les salarié-e-s réguliers un sentiment d'insécurité et de malaise : la place de plus en plus importante des précaires n'allait-elle pas exercer une pression à la baisse sur leurs salaires et leurs conditions de travail ? Comment une organisation syndicale, par contre, pouvait-elle rester sourde aux besoins de ces travailleuses et travailleurs au statut inférieur, en majorité des femmes, des jeunes et des immigrants ? On a vu des syndicats adopter des mesures punitives, pour encourager les précaires à devenir permanents. D'autres syndicats les ont intégrés de plein droit dans leurs rangs, reprenant à leur compte leur revendication (...). Ailleurs, les précaires ont choisi de se donner leurs propres syndicats, dont certains n'ont pas manqué d'interpeller les réguliers (1988 : 176-177)⁶⁴.

⁶¹ La CSN réitère ainsi son engagement de 1976 eu égard à l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel, mais l'étend, nommément aux autres travailleurs à statut précaire. D'autre part, le « rapport de l'exécutif » insiste sur le fait que 100 000 des 105 000 emplois créés depuis septembre 1985, sont des emplois à temps partiel (1986 : 21). Plus encore, le rapport note que « le Québec se désindustrialise progressivement et ne trouve, pour compenser les pertes d'emplois ainsi occasionnées, que des emplois à caractère précaire dans le seul secteur tertiaire » (1986 : 22).

⁶² Notons aussi que, considérant que la précarisation de l'emploi affecte principalement les jeunes et les femmes, la CSN se donnera comme priorité de négociation la réduction du temps de travail (1986 : 67). La CSN s'opposera aussi au libre-échange (1986 : 70).

⁶³ LA CSN réaffirmera son opposition à l'introduction des salaires à double ou multiples échelles (1988 : 367) et au traité de libre-échange Canada-États-Unis parce qu'il est « annonciateur de dislocations économiques majeures » (1988 : 378).

⁶⁴ On notera qu'une étude portant sur 67 conventions collectives de la Fédération nationale des Communications (FNC-CSN) réalisée entre 1987 et 1988, souligne que la moitié des personnes travaillant à temps partiel sont couvertes par la convention collective mais que seul le quart des surnuméraires, près de 18 % des occasionnels et près de 3 % des pigistes le sont également (CSN/FNC, 1998 : 36 ; cité dans ABE, 1996 : 7).

C'est donc dans ce contexte qu'on décide d'organiser un colloque international sur « les stratégies syndicales face aux nouvelles formes d'organisation du travail, spécialement celles qui passent par une précarisation du travail » (1988 : 373). Plus encore, une « proposition relative à l'organisation et à la flexibilité du travail », mandatera la CSN, pour faire suite à une évaluation et à des débats sectoriels, de mettre de l'avant des formes nouvelles d'organisation du travail, dont les coopératives de travail, visant notamment une « régularisation des statuts d'emploi » (résolution 73, 1988 : 373). Ajoutons que la CSN réaffirmera sa volonté d'organiser des travailleurs de nouveaux secteurs d'emplois, « jusqu'à maintenant peu touchés par la syndicalisation » (1988 : 382), mais ne cite pas nommément le travail atypique⁶⁵.

Les années passent, le début des années 1990

Comme à la FTQ, force est de constater qu'au début des années 1990, la CSN se contentera de réaffirmer des revendications exprimées antérieurement : mise en place d'une politique de plein emploi cherchant à contrer l'essor du travail précaire, modifications du *Code du travail* (élargissement de la portée de l'article 45 et 46, élargissement de la définition du salarié, accréditation multipatronale) (CSN, 1990 : 215-230). Elle réaffirmera aussi sa volonté de recruter en priorité dans les secteurs marqués par l'essor du travail atypique (1990 : 228-229). Les

⁶⁵ Notons que pour la première fois depuis 1980, le budget du service d'organisation sera augmenté, passant de 7,1 % des dépenses totales (budget de fonctionnement) en 1986 à 9,6 % en 1988 (1988 : 327 ; 331). Par ailleurs, la CSN réaffirme sa volonté de faire amender le *Code du travail*, « afin de faciliter la syndicalisation dans de nouveaux secteurs d'emploi » (1988 : 382). La lutte pour l'obtention de l'accréditation multipatronale est une des priorités de l'action « en coalition » de la CSN (1988 : 384). Notons enfin que dans son bilan des activités des deux dernières années (1986-1988), la CSN se réjouit du succès de la campagne de syndicalisation auprès des travailleurs temporaires du service des loisirs de la ville de Laval et des gains enregistrés lors des négociations à la Société Radio-Canada où les travailleurs à statut précaire ont finalement été intégrés à la convention collective après 15 années de luttes (1988 : 160). La CSN souligne également les gains obtenus par les travailleurs à statuts précaires de Radio-Québec (devenu Télé-Québec) et par les chargés de cours de l'UQAM, ces derniers ayant eu des répercussions dans les autres universités du Québec.

budgets du service d'organisation seront également bonifiés, atteignant près de 10 % des dépenses totales de la CSN (budget de fonctionnement) en 1990, puis déclinant légèrement⁶⁶. On notera par ailleurs que la présence de « clauses orphelin », et *a fortiori*, des clauses de disparité de traitement selon le statut d'emploi dans les conventions collectives ne sera pas débattue aux congrès de 1990 et 1992⁶⁷. Cela dit, en 1990, la CSN annoncera la création d'un comité de travail *ad hoc* pour « examiner les possibilités et la pertinence de créer de nouveaux types de regroupement de travailleuses et de travailleurs et de nouveaux types de contrats de travail qui pourraient être davantage adaptés à certaines des nouvelles réalités du monde du travail (ex. croissance du travail à la pige) » (1990 : 229)⁶⁸. Au congrès de 1992, outre quelques références à la précarisation de l'emploi et à l'essor du travail intérimaire dans le rapport du comité exécutif (1992b : 206), force est de constater que la question de l'essor du travail atypique n'est abordée de front dans aucune des résolutions.

Le congrès de 1994 marquera le retour à l'avant-plan des préoccupations qui nous intéressent ici. Non seulement la CSN revendiquera l'établissement d'une véritable politique de plein emploi adaptée aux mutations des marchés du travail (1994 : 167-168), mais, elle suggérera également à l'État de « contraindre le recours au travail à contrat à durée déterminée », d'interdire formellement « [l]es clauses orphelines [et] le principe de la double-échelle salariale » et de diminuer la précarité de l'emploi dans les services publics (1994 : 170-171)⁶⁹. La CSN

⁶⁶ Soit 9,6 % en 1990, 8,8 % en 1992, 8,7 % en 1996. Ce rehaussement des budgets du service d'organisation marque un renversement de la tendance à la baisse constatée en ce qui concerne les années 1980.

⁶⁷ Notons que la proposition 6 du congrès de 1992, portant sur la discrimination, n'évoque pas la question des disparités de traitement selon le statut d'emploi.

⁶⁸ Comme nous le verrons (cf. 5.2.3), les premiers résultats concrets concernant l'organisation collective des « travailleurs autonomes » ne se feront sentir que dans la seconde moitié de la décennie.

⁶⁹ Résolution 34. Jusque-là, la CSN avait dénoncé les doubles échelles salariales, mais n'avait pas demandé à l'État de légiférer à cet égard. Notons que les revendications concernant l'accréditation

proposera également à ses syndicats affiliés « d'accorder une priorité à l'aménagement des conditions de travail des employé-e-s à statut précaire » (1994 : 170⁷⁰). En 1996, on revendiquera que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée « afin d'établir à huit heures la durée régulière d'une journée de travail⁷¹ ». La CSN réaffirmera aussi son objectif de viser, par le biais des conventions collectives, « à garantir aux personnes qui ne travaillent pas à temps complet ou sur une base régulière le droit aux bénéfices et aux avantages au prorata des heures travaillées » (résolution 43, 1996 : 142). La même année, la centrale s'engagera à favoriser, au sein de ses fédérations, le développement de syndicats régionaux « pouvant être multipatronaux le cas échéant, particulièrement dans les cas des petites unités⁷² d'accréditation d'un même secteur » (1996 : 148).

La CSN et le travail atypique depuis dix ans

De manière générale et comme à la FTQ, depuis une dizaine d'années, les questions liées à l'essor du travail atypique se hisseront au cœur de l'agenda syndical, du moins lorsque l'on examine les orientations adoptées en congrès par la CSN ainsi que les positions défendues lors de divers mémoires adressés aux gouvernements. D'abord, à la fin des années 1990, le dossier des clauses orphelin reviendra à l'avant-scène. La CSN présentera des mémoires à la Commission de l'économie et du travail où elle réitérera son opposition à ce type de disposition. Pour la centrale, « la voie à suivre pour interdire les clauses « orphelin » est celle

multipatronale et l'élargissement de la portée de l'article 45 seront réaffirmées en 1994 et en 1996 (1994 : 177-178 ; 1996 : 148). Voir aussi, *L'article 45 du Code du travail. La carte maîtresse des employeurs pour se débarrasser des syndicats* (CSN, 1996).

⁷⁰ Voir aussi le *Recueil de clauses de conventions collectives régissant le temps de travail* (CSN, 1995).

⁷¹ Sauf dans le cas où une convention collective prévoit des mesures différentes (196 : 141). Cette modification à la LNT permettrait aux travailleurs à temps partiel d'être rémunérés à taux majoré lorsque leur journée de travail dépasse huit heures.

⁷² Notons à cet égard qu'au Congrès spécial de 1995, la CSN s'était engagée à accroître ses efforts d'organisation auprès d'unités de petites tailles.

de l'amendement à la *Loi sur les normes du travail* » en introduisant « un nouvel article, applicable à toutes les entreprises et à tout employeur », « de manière à protéger tous les jeunes qu'ils soient syndiqués ou non » (septembre 1998, en ligne⁷³). La même position sera exprimée l'année suivante dans le cadre du processus de consultation sur le projet de loi 67 modifiant la *Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*⁷⁴ (CSN, octobre 1999, en ligne).

Au congrès de 1999, nombreuses seront les propositions adoptées portant sur les questions qui nous intéressent ici. L'obtention des bénéfices et avantages sociaux pour les salariés à statut précaire et le refus de toute forme de « clauses orphelin » figure en premier plan dans les objectifs de négociation fixés par la centrale. D'autre part, à travers des mesures de réduction du temps de travail la CSN cherchera à réduire la précarité des emplois existants et à favoriser l'embauche de nouveaux salariés. Concernant les lois du travail, la CSN réaffirme, une fois de plus, ses revendications concernant l'élargissement de la notion de salarié, la négociation regroupée (multipatronale), le maintien de l'article 45 et l'interdiction des « clauses orphelin ». Plus encore, elle exige

⁷³ À cet égard, la CSN et la FTQ adoptent donc la même position. La CSN souligne que les organisations syndicales, soumises à la pression des patrons, ont parfois été contraintes à institutionnaliser ce type de discrimination. Cela dit, depuis plusieurs années, elles cherchent à contrer le phénomène : « À la CSN, le cas des syndicats des pâtisseries St-Hubert a été à la source d'un virage important de la lutte contre l'introduction des clauses « orphelin » dans les conventions collectives. Durant les années 1980, les conventions de ces syndicats comptaient de très nombreuses et importantes discriminations envers les travailleurs et travailleuses les plus précaires de ces unités. En fait, tout y était : discrimination en fonction des statuts d'emploi, du nombre d'heures et de la date d'embauche ainsi que des clauses « orphelin » et des échelles salariales multiples. Après un travail de sensibilisation puis de multiples rondes de négociations, nous avons été en mesure de faire disparaître progressivement ces clauses dans les conventions des syndicats des pâtisseries St-Hubert » (septembre 1998, en ligne). Notons qu'une étude du ministère du Travail (juin 1998) démontrait que le pourcentage de ce type de clauses dans les conventions collectives négociées par la CSN est assez faible (2,2 % selon l'étude citée par le mémoire de la CSN).

⁷⁴ Rappelons qu'en décembre 1999, l'Assemblée nationale du Québec adoptera le projet de loi n° 67 interdisant « les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche » (les clauses « orphelin »). Les autres formes de discriminations fondées sur le statut d'emploi ne seront pas interdites par la nouvelle loi.

désormais que la CRT « puisse émettre une déclaration d'employeur unique » (notamment en ce qui concerne les agences de placement, c.f. 2.3.1), que celle-ci « puisse aussi ordonner le *statu quo ante* dans le cas de changement aux conditions de travail indépendamment du statut de la travailleuse ou du travailleur » et que « le statut de travailleur autonome soit reconnu ainsi que leur droit à la négociation collective ». La centrale revendique aussi que l'on reconnaisse aux fins d'application de l'ensemble des articles de la LNT tous les statuts de travailleurs — y compris le statut de travailleur autonome lorsqu'il y a lien avec un donneur d'ouvrage — afin que « les salarié-es à temps partiel ou autres statuts précaires aient droit aux avantages sociaux »⁷⁵. Parmi les propositions touchant le service d'organisation de la CSN, on peut noter que celui-ci s'engage, en collaboration avec le comité national des jeunes de la CSN, à entretenir des relations étroites avec les principales associations de jeunes et à développer des réseaux permettant une plus grande syndicalisation dans les secteurs économiques regroupant une part significative de jeunes » (CSN, 1999, en ligne). Par ailleurs, CSN et les fédérations concernées s'engagent à mettre sur pied des syndicats permettant d'accueillir des travailleuses et des travailleurs autonomes et à analyser et élaborer des modes de structures de services correspondant aux diverses réalités rencontrées (CSN, 1999, en ligne)⁷⁶.

⁷⁵ Concernant la révision du Code du travail annoncée par le gouvernement, le rapport du comité exécutif rappelle que « des travailleuses et des travailleurs voient régulièrement leur droit de se syndiquer nié ou perdu, par toutes sortes de manœuvres légales, leur convention collective et leur syndicat. Les lois sont là pour empêcher que cela se produise. Elles doivent aussi couvrir de nouvelles réalités, comme celle du travail autonome, et viser l'élimination des conditions de travail discriminatoires à l'endroit des jeunes » (CSN, 1999b, en ligne). Notons que les revendications énoncées dans ce paragraphe seront reprises dans les mémoires de la CSN sur les projets de loi 182 et 31 (CSN, septembre 2000 et mai 2001). Même si elle revendiquait depuis longtemps la création d'une Commission des relations de travail pour accélérer le processus de syndicalisation, la CSN se déclarera « profondément déçue » de l'adoption de la loi 31 modifiant le Code du travail du Québec (CSN, juin 2001).

⁷⁶ Nous reviendrons sur ses initiatives dans la section 5.2 et dans l'annexe II. On notera d'autre part, et cela porte sur des questions que nous avons abordées dans le chapitre deux, qu'une des propositions du congrès mandate la CSN de prendre « tous les moyens pour éviter que l'économie sociale ne soit détournée de sa mission (...) pour ce faire, la CSN dénonce l'utilisation de ces budgets dans les secteurs sous la responsabilité de l'État, notamment dans le domaine de la santé,

Le congrès de 2002, comme celui de 1999, accordera une place de choix aux enjeux liés à l'essor du travail atypique. Les syndicats, les fédérations, les conseils centraux et la CSN, chacun dans leur juridiction respective, se sont alors engagés « à approfondir les connaissances sur la mondialisation et ses effets sur les travailleurs et travailleuses, notamment en ce qui concerne la précarité des emplois et les préoccupations spécifiques aux femmes et aux jeunes », à prêter une attention particulière « à la situation des travailleuses œuvrant dans des milieux non traditionnels afin de faciliter leur intégration à la vie syndicale et au milieu de travail⁷⁷ » et à revendiquer le principe d'équité d'accès à la formation continue soit reconnu « pour toutes les catégories d'emploi », c'est-à-dire, « la reconnaissance du droit à la formation continue qualifiante et transférable pour toutes et tous, sans discrimination liée au statut d'emploi »⁷⁸. Aussi, les syndicats CSN « refusent d'accéder à toute demande d'employeur réclamant que le syndicat signe une entente de renonciation à l'application de l'article 45 du *Code du travail* », mais surtout, ils chercheront à élaborer des clauses de convention collective « devant être négociées par tous les syndicats » et « ayant pour effet de réduire ou d'éliminer la sous-traitance, l'utilisation des agences de placement, de protéger l'accréditation, la convention collective et les emplois et de se prémunir contre les vides juridiques du *Code du travail* à ce sujet ». Encore une fois, la CSN réclame, de façon urgente, « des modifications à la LNT de manière à ce que

des services sociaux et de l'éducation et, qu'en tout temps, elle soutienne le développement de l'emploi dans le secteur public, parapublic et péripublic ni ne constitue une façon de favoriser de nouveaux ghettos d'emploi sous-évalués et mal protégés pour les femmes» (CSN, 1999, en ligne).

⁷⁷ Le rapport souligne quelques avancées obtenues par des syndicats affiliés à la CSN entre 1999 et 2002: « Des avancées appréciables ont permis d'atténuer la précarité dans plusieurs secteurs : c'est le cas notamment des 800 travailleuses et travailleurs des marchés d'alimentation au Saguenay-Lac-Saint-Jean ; des 8000 chargé-es de cours de huit universités ; des 250 salariés temporaires de la STCUM ; des salariés à temps partiel de la Station de ski de Val Saint-Côme ; des employés permanents et des étudiantes et étudiants saisonniers de la Marina de Sorel » (CSN, 2002b: 12).

⁷⁸ À cet égard, le rapport du comité exécutif souligne que « les travailleuses et travailleurs peu spécialisés et les salarié-es précaires sont souvent laissés pour compte » (CSN, 2002b : 32).

le principe d'égalité de traitement s'applique, peu importe le statut d'emploi⁷⁹ ». La centrale s'engage aussi à relancer « un plan de campagne pour amener le gouvernement fédéral à réhabiliter le programme d'assurance-emploi afin d'assouplir les règles d'admissibilité pour, entre autres, rendre admissibles les personnes à statut précaire⁸⁰ » (CSN, 2002, en ligne). On notera enfin que les dépenses liées à la syndicalisation comptent désormais pour près de 15 % des dépenses prévues dans le cadre du budget de fonctionnement (CSN, 2002c : 4), un sommet au cours de la période étudiée⁸¹.

Entre le congrès de 2002 et celui de 2005, la CSN continuera de promouvoir ses revendications eu égard au travail atypique. En septembre 2002, dans un mémoire sur le projet de loi 112⁸², la CSN réclamera « une meilleure protection, dans les normes du travail, des salariés-es à temps partiel ou à statut précaire, y compris les travailleuses et travailleurs en situation de travail autonome dépendant » (CSN, septembre 2002, en ligne). Les consultations au sujet la révision de la LNT (projet de loi 143, cf. 2.3.2) permettront aussi à la CSN de réaffirmer, avec plus de précision, plusieurs des prises de position énoncées plus haut⁸³. Ces

⁷⁹ Plus spécifiquement, la CSN demande « des mesures pour concilier le travail [et] la vie de famille (...) en interdisant les heures supplémentaires obligatoires, (...), en garantissant que le temps de garde ou d'attente de travail à la maison soit convenablement indemnisé (...), en obligeant les employeurs à communiquer à l'avance les horaires de travail à leurs employé-es » et « des mesures pour responsabiliser les employeurs en les empêchant de refiler à leurs salarié-es les coûts d'exploitation de l'entreprise (...) » (CSN, 2002, en ligne).

⁸⁰ En mars 2001, dans un mémoire portant sur la loi C-2 (fédéral) sur la révision à la loi sur l'assurance-emploi, la CSN avait d'ailleurs insisté sur le fait que la nouvelle loi « ne corrige nullement le fait que les travailleuses et les travailleurs saisonniers ont de la difficulté à se qualifier (...) [et que] cela ne corrige nullement le mode de calcul du montant des prestations pour toutes les personnes ayant un travail saisonnier et précaire » (CSN, mars 2001, en ligne). Les mêmes positions seront défendues en 2003 lors des consultations publiques sur la détermination du taux de cotisation à l'assurance-emploi (CSN, juin 2003).

⁸¹ 15 529 657 \$ sur un budget de fonctionnement de 104 108 434 \$.

⁸² *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* (L.Q. 2002, c. 61).

⁸³ Égalité de traitement pour les travailleurs en situation de travail non traditionnelle, introduction de mesures limitant le temps supplémentaire obligatoire ; inclusion d'une disposition qui permette à un salarié de s'opposer à la modification de son statut de salarié. D'autre part, on notera que la CSN réclame l'élimination des exceptions générales pour les travailleurs agricoles travaillant sur

revendications seront également promues lors des travaux de la *Commission Bernier*, dont le rapport sera accueilli avec enthousiasme par la CSN (CSN, février 2003). Celle-ci y revendiquera également :

l'adoption d'une loi prévoyant des mécanismes de reconnaissance d'associations ou de syndicats professionnels et de regroupement d'employeurs et de donneurs d'ouvrage, dans un domaine d'activité déterminé, aux fins de négociation collective des conditions de travail ; l'introduction, dans les lois pertinentes, d'une présomption à l'effet qu'une personne visée par une requête en accréditation, qui dépose une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail ou qui dépose une réclamation à la CSST est salariée⁸⁴ ; que toutes les sommes versées par un donneur d'ouvrage à titre de rémunération à des travailleuses et travailleurs autonomes sans aide et non constitués en entreprises soient assujetties aux cotisations patronales au régime d'assurance parentale du Québec et à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, au Régime des rentes du Québec et à l'assurance-emploi ; **que les conventions collectives ne puissent faire de distinctions dans les conditions de travail des salarié-es fondées sur la durée du travail, la durée du contrat de travail ou le lieu de travail** [nous surlignons]; que la Loi sur les normes du travail stipule qu'un employeur ne peut obliger un ou une salariée qui exécute déjà ses tâches à la place d'affaires de l'employeur ou dans un lieu désigné par lui à le faire à l'avenir à partir de son domicile ; que le gouvernement s'assure que les travailleuses et travailleurs à faible revenu qui bénéficient d'une assurance collective ne soient pas désavantagés par rapport à ceux à faible revenu couverts par le régime général d'assurance-médicaments (CSN, septembre 2002b : en ligne⁸⁵).

Parmi ces revendications, on notera surtout — parce que la CSN est la seule centrale à la mettre de l'avant — celle concernant l'interdiction de clauses de disparité de traitement en fonction de la « durée du travail » (qui renvoie à la protection des travailleurs à temps partiel), de la « durée du contrat de travail »

une ferme, pour les personnes qui assument une fonction de garde et pour les travailleurs et travailleuses domestiques (CSN, septembre 2002b, en ligne).

⁸⁴ La CSN recommande aussi qu'en cas de contestation du statut de salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant (CSN, septembre 2002b, en ligne).

⁸⁵ À ces recommandations, s'ajoutent les revendications plus « traditionnelles » de la CSN : Accréditation multinationale, amendement de la LNT pour assurer l'égalité de traitement (salaire, avantages sociaux au prorata des heures travaillées, régimes complémentaires de retraite, politique de promotion dans les entreprises) pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires, prises en charge par l'employeur des frais d'achat d'équipements, de communication, d'énergie, d'assurance et d'espace lorsqu'un salarié travaille de son domicile.

(qui renvoie à la protection des travailleurs temporaires), et en fonction du « lieu du travail » (qui renvoie à la protection des travailleurs à domicile)⁸⁶. En 2003, la CSN s'opposera vigoureusement aux projets de loi 7 et 8 (cf. 2.3.1) qui imposent — le gouvernement étant à la fois juge et partie — .« un modèle, un brin totalitaire, où le syndicalisme est interdit malgré l'expression de la libre volonté des personnes [les travailleuses de garderies et de « ressources intermédiaires »] qui veulent s'en prévaloir » (CSN, septembre 2003, en ligne). La centrale dénoncera également le projet de loi 31 (cf. 2.3.1) modifiant l'article 45 du *Code du travail* (CSN, novembre 2003)⁸⁷. En 2004, comme la FTQ, la CSN s'opposera à la création de l'Agence des partenariats public-privé du Québec notamment parce le projet de loi 61 « ne contient aucun mécanisme de protection quant à l'emploi ou aux conditions de travail de ces travailleuses et ces travailleurs » et que « la recherche d'économies se fera principalement du côté des ressources humaines, et que l'on assistera, en plus de la réduction du nombre d'employés, à un nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail, ainsi qu'au développement du travail précaire » (CSN, octobre 2004, en ligne). La même année, devant la Commission parlementaire des Affaires sociales, la CSN réclamera que le régime des rentes soit adapté aux nouvelles réalités du travail et juge « souhaitable d'examiner aussi l'impact du mode de calcul de la rente pour un travailleur qui fait face à un emploi précaire, à temps partiel, à court terme, à contrat ou à toute autre forme de travail atypique⁸⁸ » (CSN, février 2004 : en ligne).

⁸⁶ Comme nous l'avons vu (cf. 2.3.2), ni ces recommandations, ni bon nombre des recommandations qui seront intégrées au *Rapport Bernier* ne seront adoptées par le gouvernement.

⁸⁷ Pour la CSN, le développement de la flexibilité des entreprises, permise par la modification de l'article 45, se fera ainsi aux dépens des droits, en favorisant la précarité et l'essor du travail atypique (CSN, novembre 2003, en ligne).

⁸⁸ LA CSN rappelle que lors de la réforme de 1998, « le refinancement du Régime a touché plus fortement les femmes que les hommes. Les modifications avaient pour objectif d'augmenter le niveau des cotisations. Auparavant, l'exemption de base augmentait au même rythme que le revenu moyen. Elle est, depuis 1998, maintenue au même niveau, soit 3 500 \$. Il en résulte que les personnes ayant un faible revenu, c'est-à-dire les femmes, les jeunes, les travailleuses et

Les enjeux liés au travail atypique seront tout aussi présents lors du plus récent congrès de la CSN. La première proposition⁸⁹ adoptée au congrès de 2005 vise « l'équité pour les travailleurs et les travailleuses à statut précaire » :

a) Que la CSN et ses organisations affiliées accentuent les pressions auprès des gouvernements afin que, dans les suites du rapport Bernier, les législations sociales et du travail soient amendées pour garantir à la main-d'œuvre précaire ou atypique la reconnaissance de ses droits, y compris celui de négocier, et une égalité de traitement sans discrimination en raison du statut d'emploi (résolution 1a).

b) Que les syndicats fassent du dossier de la précarité en emploi une priorité de négociation en éliminant de la convention collective toute restriction dans les conditions de travail des salarié-es fondées sur la durée du travail, la durée du contrat de travail ou le lieu de travail ; [en] s'assurant que les droits et les avantages des salarié-es à statut précaire soient équivalents à ceux des salarié-es à temps complet, notamment au chapitre des salaires, des avantages sociaux, des divers congés prévus aux conventions collectives, de la formation en emploi ; en améliorant l'organisation du travail et les règles régissant le recours à la main-d'œuvre précaire, notamment au chapitre des horaires de travail, des journées de repos hebdomadaire, des heures de disponibilité, des conditions donnant ouverture au paiement des heures supplémentaires (résolution 1b).

c) Que les fédérations, soutenues par les services confédéraux de la CSN, développent une approche à l'égard des nouvelles formes de travail précaire ou atypique, et plus particulièrement concernant l'importance grandissante du recours aux agences par les milieux de travail, les conditions de travail des personnels qui y œuvrent ainsi qu'à la négociation de clauses de convention collective pour en baliser l'utilisation [et] concernant le travail à domicile ou le télétravail afin de s'assurer du droit de représentation syndicale envers les travailleuses et les travailleurs et de la négociation des règles et des conditions de travail qui régissent ce droit (résolution 1c ; CSN, 2005b : 7⁹⁰).

travailleurs à temps partiel et autonomes, subissent les augmentations de cotisation les plus fortes » (CSN, février 2004 : en ligne).

⁸⁹ L'importance prise par la question du travail atypique dans les congrès de la CSN peut être attribuée au travail du comité national des jeunes qui en a fait une priorité autant pour la période 2002-2005 que pour 2005-2008 (CSN, 2005d).

⁹⁰ Notons que la CSN adopte également un « contrat social de solidarité intergénérationnelle » qui vise à promouvoir l'ensemble de ces objectifs au sein même de la centrale. Voir *Tendre la main, pour un contrat social de solidarité intergénérationnelle dans les milieux de travail*, CSN, 2005e.

La CSN revendiquera aussi « la protection de l'emploi contre la sous-traitance et les partenariats public-privé » (en réclamant notamment la restauration de l'article 45 du *Code du travail*, résolution 3), réitérera ses demandes concernant l'accès à la formation continue pour tous les travailleurs (résolution 4.2) et demandera à ce que « le gouvernement mette en place les conditions permettant [au réseau de service de garde de répondre aux besoins] des parents qui travaillent à temps partiel ou qui ont des horaires atypiques de travail » (résolution 9.2). À l'interne, la CSN se propose encore une fois « d'adapter ses stratégies de négociation aux transformations de l'entreprise (résolution 5⁹¹) et à « lutter pour la reconnaissance du droit fondamental à la syndicalisation (...) [en] s'engage[ant] dans une démarche visant l'accroissement de la syndicalisation (...) dans les secteurs où se développe l'emploi au Québec ainsi que dans les secteurs à prédominance féminine et dans les secteurs où dominent les statuts précaires » (résolution 6, CSN, 2005b : 11-12). La centrale s'engage aussi à ce que « le nécessaire soit fait à l'intérieur des syndicats CSN afin que les salarié-es à statut précaire bénéficient des mêmes droits syndicaux que les salarié-es réguliers et que la CSN et les organisations affiliées supportent les syndicats dans cette démarche et en assurent le suivi » (résolution 8, CSN, 2005b : 13). Depuis ce dernier congrès, la CSN a réaffirmé bon nombre de ces revendications des différents forums⁹².

⁹¹ Par exemple, en « élargissant le recours aux négociations regroupées ou coordonnées dans l'entreprise, par entreprise, par région ou par secteur » (CSN, 2005b : 12).

⁹² Par exemple, lors de la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail (révision de la partie III du Code fédéral du travail), la CSN revendiquera de « mieux protéger le travail précaire », notamment en élargissant la portée de l'article 182 [qui prohibe la discrimination salariale], « afin qu'il soit spécifiquement interdit aux employeurs d'offrir des conditions de travail inférieures à (...) pour l'un ou l'autre des motifs suivants : la personne salariée travaille moins d'heures par semaine, la personne salariée travaille en dehors de l'établissement, la personne salariée travaille sur une base temporaire, occasionnelle, sur appel ou pour une durée déterminée », en interdisant les clauses « orphelin » au niveau du salaire, des avantages sociaux et bénéfiques liés à la convention collective (en plus de viser les conventions collectives, une telle disposition doit également s'appliquer aux contrats individuels de travail ainsi qu'aux règlements

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Née à la suite d'une scission de la CSN en juin 1972, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) est la troisième plus importante centrale à vocation multisectorielle au Québec. Elle représente aujourd'hui plus de 70 000 membres⁹³.

Sans revenir en détail sur les orientations prises par la CSD tout au long de la période étudiée, notons tout de même qu'au moins depuis 1984, la centrale s'inquiète du « déplacement de la main-d'œuvre du secteur secondaire au secteur tertiaire (CSD, 1984 : 3) et de la « précarisation des emplois » (1984 : 5)⁹⁴. Elle ajoute que cette dernière « n'est pas seulement une question économique (diminution de coûts), mais une stratégie sociale pour contrer la syndicalisation » (1984 : 6). À cet égard, dans un mémoire à la Commission Beaudry, la CSD insiste sur le témoignage d'un cadre de la Greenberg⁹⁵ expliquant « que la compagnie avait mis en place (...) une politique qui consistait à allouer un boni au gérant de toute succursale qui diminuerait ses coûts d'opération de la main-

du gouvernement), en faisant en sorte « que ces dispositions s'appliquent, peu importe que la ou le salarié ait été embauché directement par l'entreprise ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire », « que toutes les sommes versées par un donneur d'ouvrage à titre de rémunération à des travailleuses ou des travailleurs autonomes sans aide et non constitués en entreprises, soient assujetties aux diverses contributions patronales prévues aux lois sociales et du travail en vigueur dans la province où réside le travailleur », « qu'il y ait une présomption selon laquelle la personne qui porte plainte en vertu de la Partie III du Code du travail est salariée » et en reconnaissant le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires à la personne salariée qui cumule plus d'un emploi atypique » (CSN, octobre 2005, en ligne). D'autre part, dans un mémoire sur la *Loi sur l'assurance parentale*, la CSN, se réjouira que « le régime québécois permettra aux travailleuses et travailleurs autonomes de cotiser et d'avoir enfin accès à un Régime d'assurance parentale », mais demande « qu'une comptabilité distincte [soit] établie pour cette catégorie de travailleuses et de travailleurs (...) [afin que] cette première expérience [soit] faite correctement et [puisse] servir de modèle aux autres programmes sociaux (CSN, juin 2005, en ligne). Réagissant à la « stratégie jeunesse 2005-2008 » du gouvernement, la CSN réaffirme la nécessité de faire « des modifications législatives afin d'assurer la protection des salarié-es en situation de travail non traditionnelle » (CSN, juin 2005b, en ligne).

⁹³ Site web de la CSD. En ligne : [<http://www.csd.qc.ca/csd/index.asp>], consulté le 3 juillet 2007.

⁹⁴ Nous n'avons pu vérifier si cette prise de conscience remontait à une date antérieure. Les archives de la CSD pour cette période étant difficilement accessibles.

⁹⁵ Greenberg était une chaîne de magasins dans le commerce de détail bien implantée au Québec.

d'œuvre en licenciant tous les employés permanents et en les remplaçant par des temps partiels » (1984 : 6). Pour la CSD, les mutations sur le marché du travail et les nouvelles stratégies patronales « interpellent le syndicalisme (...) pour percer auprès des couches de salariés non syndiqués, il devra être imaginatif, plus innovateur et très combatif (...) en fait, il doit s'adapter de nouveau à un nouvel environnement économique-social, parce qu'il est rendu à une nouvelle croisée des chemins » (1984 : 7-8). C'est dans ces circonstances que la centrale revendique, depuis plus de vingt ans, un nouveau *Code du travail* afin de permettre au syndicalisme de s'adapter à la nouvelle réalité. Dans ces conditions, les négociateurs de la CSD ont, « depuis toujours », le mandat d'éviter de négocier des clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives⁹⁶.

En ce qui concerne l'extension du droit d'association, contrairement à la FTQ et à la CSN, la CSD ne croit pas en l'accréditation multipatronale et revendique plutôt un nouveau chapitre du *Code du travail* établissant le droit à l'extension juridique des conditions de travail et fixant les modalités de leur reconnaissance, de leur extension et de leur application » tout en respectant le pluralisme syndical (1984 : 93)⁹⁷. Autrement dit, la CSD favorise la négociation regroupée plutôt

⁹⁶ Ce qui ne veut pas dire qu'aucune clause de ce type ne sera négociée. Comme nous le soulignait Normand Pépin (responsable du service de recherche de la CSD), rapportant les propos de négociateurs de la CSD, il est parfois difficile pour le négociateur de convaincre les membres de ne pas accepter une clause de disparité de traitement, surtout lorsqu'elle touche des travailleurs qui ne sont pas encore embauchés.

⁹⁷ La vigilance sur la question du « pluralisme syndical » est au cœur de l'action de la CSD depuis son origine. Pour la CSD, le pluralisme syndical — c'est-à-dire, un droit d'association plus fonctionnel, fondé sur l'activité professionnelle, permettant de reconnaître l'exercice du droit d'affiliation dans toutes les entreprises, et conséquemment, à tout syndicat professionnel de s'organiser dans toute entreprise (1984 : 37) — favoriserait une prise de responsabilité des salariés dans leur entreprise qu'autrement ils ne peuvent pas exercer selon le *Code du travail* notamment parce que leur statut d'employés à temps partiel ou temporaire ne leur permet pas d'accéder au syndicalisme (1984 : 37). On notera par ailleurs qu'aucune des autres modifications juridiques proposées ne touche spécifiquement le travail atypique précaire. Ajoutons que la CSD revendiquait alors (en 1984) l'abolition de la loi sur les décrets, considérée comme une entrave à la syndicalisation. Cette revendication sera abandonnée en 1997 ; la CSD considérant désormais qu'une réforme est nécessaire, mais qu'elle ne doit pas être universelle (2007 : 13).

que l'accréditation multipatronale » parce que la façon de l'encadrer ne nuit pas à l'objectif de pluralisme syndical (qui constitue la revendication première de cette centrale). En 1997, la CSD modifiera quelque peu sa position et revendiquera « qu'un amendement au *Code du travail* soit fait pour faire reconnaître l'accréditation multiétablissement » (2007 : 15)⁹⁸.

D'autre part, concernant la « place des atypiques » dans les structures syndicales, on remarquera que la CSD n'a créé son « comité de condition féminine » qu'au milieu des années 1980 alors que les deux autres centrales l'avaient fait une décennie plus tôt. La CSD a aussi fait le choix, au milieu des années 1990, de ne pas avoir de « comité jeune », l'idée étant de ne pas polariser la réflexion en cours autour des « clauses orphelin »⁹⁹. Notons enfin que la CSD est depuis longtemps impliquée dans l'organisation collective de travailleurs autonomes. Dès 1994, la CSD a formé le Syndicat démocratique des distributeurs de lait. En 1997, elle créera le *Syndicat des Routiers autonomes du Québec* (SRAQ), premier « syndicat » de camionneurs indépendants au Québec¹⁰⁰.

Lors du congrès de 1999¹⁰¹, les membres de la CSD ont adopté une série de résolutions sur la révision du *Code du travail*, dont plusieurs portent spécifiquement sur les questions que nous étudions¹⁰². La résolution 1 concernait

⁹⁸ Selon Normand Pépin, du service de recherche de la CSD, cette réorientation remonte au début des années 1990 bien qu'elle n'est pas été revendiquée formellement avant 1997.

⁹⁹ Entretien téléphonique avec Normand Pépin, 28 septembre 2007.

¹⁰⁰ Nous reviendrons sur ces initiatives — et d'autres initiatives de la CSD auprès des travailleurs atypiques précaires — dans les sections 5.2 et 5.3.

¹⁰¹ La documentation portant sur les congrès de la CSD entre 1985 et 1999 étant difficilement accessible, nous avons du faire l'impasse sur cette période. Toutefois, des entretiens avec Normand Pépin du service de recherche de la CSD, ont laissé entrevoir que l'évolution des prises de positions de la CSD, eu égard au travail atypique au cours de cette période, est relativement semblable à celle de la FTQ et de la CSN.

¹⁰² C'est aussi l'occasion pour la CSD de réitérer un certain nombre de revendications qui font partie de son programme depuis plusieurs années. On notera, lorsque possible, l'origine de chacune de ces résolutions, ce qui permettra de combler les lacunes de notre présentation très sommaire de la période 1980-1999. À cet égard, notons qu'au congrès de 1991, considérant « qu'il

la reconnaissance du droit des travailleurs autonomes « de se regrouper pour entreprendre des négociations collectives avec leurs donneurs d'ouvrages » et « de négocier sur une base sectorielle » (CSD, 1999 : 2)¹⁰³. La résolution 3 mandatait la CSD de revendiquer que le gouvernement modifie le *Code du travail* en assimilant les travailleurs dépendants à des salariés afin de permettre l'amélioration de l'accès à la syndicalisation¹⁰⁴. La résolution 6 portait sur la protection de l'accréditation et de la convention collective en cas de sous-traitance ou de réorganisation interne d'une entreprise (CSD, 1999 : 10)¹⁰⁵. Enfin, la résolution 7 concernait l'intégration de la notion d'employeur unique au *Code du travail* en vue de réduire le plus possible le recours aux tactiques déloyales par certains employeurs, notamment à travers la mise sur pied d'agences de placement qui agissent comme paravent (CSD, 1999 : 12). La résolution 3 — sur la « perspective intergénérationnelle » — avançait que « pour lutter contre la précarité et les clauses d'exclusion¹⁰⁶ », la CSD doit « poursuivre les pressions

est impératif de se doter d'une stratégie claire face à la précarisation des emplois, la sous-traitance et la privatisation des services », la CSD affirme sa volonté de « combattre les décisions qui tentent d'ériger en système les sous-contrats et la précarisation des emplois ». Pour ce faire, elle cherchera à « développer des actions sectorielles visant notamment à prévoir la fusion de postes à temps partiel dans toute situation qui permet de répondre au besoin par des postes à temps complet et à maintenir que les postes à temps partiel où il est impossible de faire autrement » (2007 : 24).

¹⁰³ La résolution souligne que le législateur devrait s'inspirer à cet égard des recommandations du rapport du comité d'experts sur le statut des camionneurs-proprétaires (Bernier, Marceau et Towner, 1999). Par ailleurs, la CSD ajoute que pour préserver le pluralisme syndical, des dispositions particulières prévoient qu'ils soient interdits aux donneurs d'ouvrage : « de s'ingérer dans un regroupement de travailleurs autonomes ; d'intimider une personne parce qu'elle est membre ou la contraindre à devenir membre ou à s'abstenir de devenir membre d'un regroupement ; d'inciter une personne à quitter un regroupement pour devenir membre d'un autre regroupement » (CSD, 1999 : 1). La CSD revendiquait ce type de modification au *Code du travail* au moins depuis 1997 (entretien téléphonique avec Norman Pépin, 25 septembre 2007).

¹⁰⁴ La CSD ajoute qu'une présomption doit exister à l'effet que toute personne travaillant pour une autre personne est présumée être un salarié (CSD, 1999 : 6). À notre connaissance, il s'agit de la première fois que la CSD portait ce type de revendication.

¹⁰⁵ La CSD revendique l'élargissement des articles 45 et 46 du *Code du travail* depuis 1987 (réitérées en 1991) (2007 : 4 ; 6).

¹⁰⁶ Lire clauses de disparité de traitement ou clauses orphelin. Concernant les clauses de disparité de traitement, la CSD ajoute, dans son mémoire sur le projet de loi 67 (1999), que celui-ci « ne cible que la discrimination en fonction de la date d'embauche. Il aurait fallu viser la répartition équitable de la richesse comme des sacrifices aussi en fonction des statuts d'emploi (permanent versus temporaire ou surnuméraire, régulier versus temps partiel ou suppléant, etc.), pour éviter

afin de forcer à l'adoption d'urgence d'une loi interdisant et combattant véritablement les clauses d'exclusion » et « prévoir des mécanismes permettant aux nouveaux salariés de rejoindre les taux de salaire hors échelle lorsqu'ils [existent] des clauses d'exclusions déguisées » (CSD, 1999b : 6)¹⁰⁷. Bref, concernant la nécessaire adaptation du *Code du travail* aux besoins des travailleurs atypiques, comme le soulignera la CSD dans un mémoire déposé en 2001 : « depuis [1977], c'est le calme plat du côté du *Code du travail*, alors que les formes d'entreprises changent, que les emplois atypiques se développent rapidement et que les grands ensembles de travailleurs se font de plus en plus rares (...) Il est donc grandement temps que le législateur adapte le *Code du travail* au nouveau contexte économique pour que le droit à la syndicalisation cesse à tout le moins de glisser vers un droit inapplicable en pratique » (2001 : 5)¹⁰⁸.

En 2001, la CSD s'est prononcée contre le projet de loi 182 (prévoyant modifier le *Code du travail* et mort au feuillet, cf. 3.3.1) estimant que « la reconnaissance du statut d'entrepreneur dépendant n'est que timorée et ne reprend tout au plus que ce que la jurisprudence a confirmé ces dernières années » et que « les brèches ouvertes du côté de la transmission d'entreprise [modifications de l'article 45 et 46] sont trop importantes pour être passées sous silence » (CSD, février 2001 : 6-7)¹⁰⁹. Toutefois, comme la FTQ, même si elle regrette l'absence

que seuls les détenteurs d'un emploi à statut précaire n'écopent. La loi devrait être rédigée de façon à ce que son esprit inspire les parties à prendre des décisions équitables à l'égard de l'ensemble des salariés » (CSD, 1999 : 3).

¹⁰⁷ La CSD revendiquait ce type de modification au *Code du travail* depuis 1998. Notons que lors du congrès de 1999, la CSD adoptera une résolution enjoignant le gouvernement d'adopter rapidement une législation particulière concernant les camionneurs-proprétaires (CSD, 2007 : 2).

¹⁰⁸ Ces demandes seront acheminées au comité d'experts sur les besoins de protections sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle et largement reprises dans le *Rapport Bernier* de 2003. La CSD accueillera très favorablement ce rapport.

¹⁰⁹ La CSD souligne que le projet de réforme omet bon nombre d'enjeux important, notamment, l'adaptation du droit du travail à la réalité du travail autonome, la possibilité de déclarer un « employeur unique », la possibilité de permettre la négociation regroupée (CSD, février 2001 : 2).

de redéfinition de la notion de salarié, elle qualifiera le projet de loi 31 de 2001 (qui remplacera le projet de loi 182 et instituera notamment la Commission des relations de travail) comme une « belle entrée en matière », mais ajoutera que « [l]’exercice de réforme demeure à faire et qu’en aucun cas le projet de loi 31 ne dédouane le législateur de cette obligation » (CSD, mai 2001 : 45).

Lors des consultations publiques sur la révision de la *Loi sur les normes du travail* en 2002, la CSD a mis de l’avant six enjeux centraux, dont quatre touchent directement le travail atypique précaire : 1) les travailleurs à statut précaire devraient avoir droit à une indemnité salariale proportionnelle au nombre d’heures travaillées, pour compenser leur exclusion des bénéfices découlant des avantages sociaux qui sont offerts aux autres salariés d’une même entreprise ; 2) l’égalité de traitement pour tous les salariés doit désormais être assurée, quel que soit le statut d’emploi¹¹⁰ ; 3) le législateur doit introduire dans la loi une présomption de salariat afin de ralentir, voire éliminer, la prolifération du faux travail autonome ; 4) les gardiennes et les domestiques doivent avoir les mêmes droits que les autres salariés (CSD, juin 2002)¹¹¹. En novembre de la même année, la CSD accueille favorablement le projet de loi 143 (2002) modifiant la *Loi sur les normes du travail*, mais considère tout de même qu’il ne va pas assez loin. Concernant les questions que nous étudions ici, elle regrette surtout que la loi n’a pas été modifiée de manière « à s’assurer qu’elle s’applique le plus uniformément possible à tous les salariéEs » et « à assurer l’égalité de traitement pour tout travail équivalent » (CSD, novembre 2002 : 39). Plus récemment, la CSD, comme les autres grandes centrales, s’opposera fortement à la réforme de l’article 45

¹¹⁰ Cela implique l’interdiction d’un salaire inférieur aux salariés à statut précaire, l’élargissement de la portée de la définition des disparités de traitement et l’élimination de l’exclusion pour ceux qui gagnent le double du salaire minimum (2007 : 17).

¹¹¹ La CSD revendique aussi de nombreux ajustements à la LNT de manière à éliminer les discriminations à l’égard des travailleurs à statuts précaires. Voir CSD (2007), p.18-21. On notera au passage que la CSD reprend alors la quasi-totalité des revendications mises de l’avant par Au bas de l’échelle (2000).

consacré par l'adoption du projet de loi 31 (cf. 3.3.1) de 2003 (CSD, novembre 2003) et à la loi 7 (cf. 3.3.1) empêchant la syndicalisation des faux autonomes travaillant dans les ressources intermédiaires (CSD, septembre 2003)¹¹² et soulignera la nécessité d'adopter les recommandations du *Rapport Bernier*. Bon nombre de ces revendications et propositions seront réaffirmées lors des congrès de 2003 et 2005.

Lors de son plus récent congrès, en juin 2007, la CSD constatera, une fois de plus, que les transformations du monde du travail affectent les travailleuses et les travailleurs ; que législation du travail comporte de nombreuses lacunes¹¹³ ; que cette situation facilite les stratégies antisyndicales des employeurs¹¹⁴ ; et que cela se traduit, au final, par le fait que « des milliers de femmes et d'hommes ne jouissent pas de la sécurité nécessaire pour avoir foi en l'avenir » (CSD, septembre 2007 : 1). Dans ces circonstances, la centrale estime que la « participation des travailleurs et travailleuses, de même que la concertation dans les milieux de travail ont besoin d'une impulsion, d'un nouveau cadre pour se développer » (CSD, septembre 2007 : 1). Autrement dit, « il est grandement temps de provoquer l'évolution de notre législation du travail avec une approche globale pour se donner les moyens d'assurer la sécurité des personnes **malgré et avec les changements** (nous surlignons) » (CSD, septembre 2007 : 1). C'est dans

¹¹² À cet égard, notons que le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) a décidé de s'affilier à la CSD en mars 2003, qu'en date du 1^{er} septembre 2003, le RESSAQ-CSD représentait plus de 2 300 ressources non institutionnelles (RNI) sur les quelque 4500 que compte le Québec (Les RNI incluent aussi bien les ressources intermédiaires (RI) en maison d'accueil que les ressources de type familial (RTF)). Au moment de l'entrée en vigueur de la loi 7, la RESSAQ-CSD avait déposé des accréditations auprès de 19 établissements payeurs dans six régions du Québec (CSD, 1999c : 3).

¹¹³ Définition trop étroite de la notion de salarié, négation des droits de vrais salariés déguisés en (faux) travailleurs autonomes, absence de mécanisme légaux permettant aux vrais autonomes d'avoir accès à la négociation collective, difficultés pour les salariés des petites entreprises à se syndiquer (CSD, septembre 2007 : 1).

¹¹⁴ Utilisation par les employeurs de la menace de recours à la sous-traitance pour éviter de négocier sérieusement, prolifération des statuts précaires sur le marché du travail comme stratégie pour contrôler la main-d'œuvre, etc. (CSD, septembre 2007 : 1).

cette optique que la CSD adoptera une série de décisions « engageant la Centrale et les syndicats affiliés à agir sur divers fronts pour sécuriser les parcours de vie des travailleuses et des travailleurs » (CSD, octobre 2007 : 2)¹¹⁵. La nouvelle stratégie repose sur le fait 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 » et qu'il est désormais nécessaire de revendiquer « 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, septembre 2007 : 1)¹¹⁶.

5.1.2 Bilan d'ensemble

Ce tour d'horizon, nous a d'abord permis de constater que les organisations syndicales québécoises revendiquent depuis très longtemps, voire depuis toujours, « qu'à travail égal, il faut un salaire égal ». Cela dit, les transformations des marchés du travail au cours des trente dernières années ont amené, au fil du temps, les centrales à reformuler autrement ce principe général d'égalité de traitement entre les travailleurs. Au tournant des années 1980, poussées par leurs comités de conditions féminines (qui avaient été mis sur pied dans les années 1960 et exigé l'égalité de traitement homme-femme¹¹⁷), les grandes centrales

¹¹⁵ Sur la question de la « sécurisation des parcours de vie », la CSD s'est inspiré des revendications portées est par la CFDT française (CSD, octobre 2007b). Pour la CFDT, la sécurisation des parcours de vie passe notamment par la création d'un « statut de travailleur ».

¹¹⁶ Il s'agit là d'une revendication allant dans le même sens que le *Rapport Supiot* (1999). Notons par ailleurs que la CSD réitérera aussi, lors du congrès de 2007, un certain nombre de revendications plus conventionnelles. Elle revendique « une plus grande accessibilité aux lois du travail par l'élargissement de la notion de salarié et par une harmonisation des définitions de salarié ou de travailleur dans les diverses lois du travail; la suppression des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi; une meilleure protection sociale pour les salariés d'agence et pour les travailleurs autonomes ; les horaires des garderies et des centres de la petite enfance adaptés pour tenir compte des horaires de travail des parents aux prises avec des horaires atypiques. (CSD, octobre 2007 : 1-5).

¹¹⁷ On notera à cet égard que jusqu'à l'adoption de la *Loi sur la discrimination dans l'emploi* en 1964, la *Loi sur le salaire minimum* fixait un salaire minimum plus élevé pour les hommes que pour les femmes (ABE, 1995c : 2). Jusqu'en 1986, le salaire minimum des jeunes sera inférieur à

syndicales réclameront l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Elles se prononceront ensuite, au milieu des années 1980, contre les doubles échelles salariales pavant la voie à toutes sortes de disparités de traitement. Viendra, 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 droit à des discriminations fondées sur l'âge¹¹⁸. 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 cours des dernières années que les organisations syndicales se prononceront pour l'inclusion de l'égalité de traitement peu importe le statut d'emploi dans la LNT. Notons par ailleurs que la CSN se distingue des autres centrales syndicales en réclamant, 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, au travail autonome) dans la *Loi sur les normes du travail*. 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, service de garde, CSST, régime des rentes, etc. — aux besoins des travailleurs atypiques¹¹⁹. Au final, force est toutefois de constater

celui des adultes (ABE, 1995c : 3). La lutte pour l'équité salariale met en avant-plan la nécessité d'un salaire égal pour un travail équivalent.

¹¹⁸ Notons que les organisations réclameront 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.

¹¹⁹ Notons que la question de la réduction du temps de travail, que l'on n'abordera pas de front dans cette section, a constitué un autre volet de l'action syndicale afin de lutter contre la précarisation de l'emploi liée à l'essor du travail atypique. Pour les syndicats, la réduction du temps de travail aurait l'avantage de faire d'une pierre deux coups ; la réduction du temps de travail amoindissant les distinctions entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein.

que les grandes centrales québécoises ont, grosso modo, adopté les mêmes positions, à peu près au même moment (voir le tableau 5.1).

En ce qui a trait aux dispositions concernant l'extension du régime de syndicalisation, on notera d'abord que les grandes 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. Plus récemment, dans le contexte des modifications apportées en 2001 et 2003 (cf. 2.3.1), celles-ci ont surtout cherché — en vain faut-il le rappeler — à empêcher que le champ d'application de l'article 45 soit davantage réduit. On notera aussi qu'autant la CSN que la FTQ revendiquent la possibilité d'obtenir des accréditations syndicales multipatronales depuis quarante ans¹²⁰, ce qui, comme on l'a vu (cf. 2.3), faciliterait l'accès à la syndicalisation pour de nombreux travailleurs atypiques. Depuis le début des années 1980, la CSN et la FTQ militent également pour l'extension de la notion de salarié — pour y inclure l'entrepreneur dépendant — dans le *Code du travail*, de manière à permettre la syndicalisation des faux autonomes¹²¹. On notera par ailleurs certaines différences quant à la pertinence de procéder à l'extension des décrets sectoriels. 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.

¹²⁰ Après avoir longtemps refusé de s'avancer sur cette voie, la CSD revendique d'abord la négociation regroupée (1984), puis l'accréditation multiétablissement (1997).

¹²¹ En ce qui a trait à la CSD, cette revendication apparaît dans une proposition adoptée au congrès de 1999. Il est toutefois possible que la centrale l'ait revendiquée avant.

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

	FTQ	CSN	CSD	ABE/FJ
Égalité de traitement				
<i>Égalité de traitement (travail égal, salaire égal)</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>
<i>Égalité de traitement t.partiel/t.plein</i>	1983	1976	1985	1981
<i>Interdiction des doubles échelles salariales</i>	1987	1986	n.d.	1984
<i>Élimination des clauses orphelin (date d'embauche)</i>	1995	1994	1998	1995
<i>Interdiction des clauses non temporaires de disparité de traitement (tout statut)</i>	1998		1999	
<i>Égalité de traitement peu importe le statut (LNT)</i>	2002	1999	1999	1995
<i>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)</i>		2002		
<i>Interdiction des clauses de disparité de traitement (Code du travail)</i>			2007	1995
<i>Adapter l'assurance-emploi aux besoins des travailleurs atypiques</i>	1998	1999	2001	1992
<i>Adapter le régime d'assurance parentale aux besoins des travailleurs atypiques</i>	2001	2001	2001	2000
<i>Adapter les services de garde aux besoins des travailleurs atypiques</i>	2005	2005	2007	2002
Régime de syndicalisation				
<i>Élargissement/maintien de l'article 45 du Code du travail</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>	<i>Toujours</i>
<i>Accréditations multipatronale/négociation regroupée</i>	1967	1970	1984	1984
<i>Extension de la définition de salarié aux faux autonomes/entrepreneurs dépendants</i>	1984	1984	1999	1981
<i>Abandon du régime des décrets sectoriels</i>		n.d.	1984-1990	
<i>Extension du régime des décrets sectoriels</i>	1984	n.d.	1999	1981
<i>Déclaration d'employeur unique (agence de placement)</i>	n.d.	1999	1999	1995
Place des atypiques dans la structure syndicale				
<i>Comité femmes</i>	1973	1974	1985	Toujours
<i>Comité jeunes</i>	1985	1986	n.d.	
<i>Structure d'accueil (individus)</i>		1984	n.d.	n.s.p.
<i>Structure d'accueil pour les autonomes</i>	1998	1997	1997	n.s.p.
<i>Groupe de travail sur la précarité formé de travailleurs à temps partiel</i>	1998			

	FTQ	CSN	CSD	ABE/FJ
Place des atypiques dans la négociation syndicale				
<i>Inclusion des atypiques dans les accréditations syndicales</i>	1985	1986	n.d.	Toujours
<i>Négociation des avantages sociaux au prorata des heures travaillées</i>	1985	1984	1985	1981
<i>Sensibilisation des syndicats affiliés aux impacts néfastes des clauses « orphelin »</i>	1998	1986	1997	n.s.p.
Autres				
<i>Réflexion sur la sécurisation des parcours de vie</i>			2007	
<p>L'année indiquée est celle où cette revendication est clairement énoncée pour la première fois (document de congrès, mémoire et avis présentés au gouvernement, déclaration de politique, etc.).</p> <p><i>Italique</i> : Sous réserve. Il est possible que cette revendication ait été énoncée avant, mais il ne nous a pas été possible de le retracer.</p> <p>Case vide : non revendiqué/non mis sur pied</p> <p>N.s.p. : ne s'applique pas.</p> <p>Source : Notre compilation à l'aide des données de la section 5.1.1</p>				

Sur le front interne, on l'a déjà évoqué, les grandes centrales syndicales québécoises mettront sur pied, au cours des années 1970 des comités de condition féminine, puis, dans les années 1980, des comités jeunes, qui, les uns comme les autres, porteront les luttes des travailleurs atypiques au sein des institutions syndicales. Plus récemment, la FTQ mettra 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). D'autre part, on peut aussi noter qu'au début des années 1980, la CSN tentera, avec peu de succès, de mettre sur pied des structures d'accueil permettant à des travailleurs, dont des atypiques, d'intégrer les structures syndicales sur une base individuelle. À la fin des années 1990, des structures d'accueil visant expressément des travailleurs autonomes seront mises sur pied autant par la CSN, la CSD que dans des syndicats affiliés à la FTQ.

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 recommanderont à leurs syndicats affiliés de modifier leur accréditation syndicale de manière à les inclure. À la même époque, celles-ci suggéreront 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 en place 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 questions¹²². Ces débats ne sont pas terminés et se poursuivent encore aujourd'hui. On relèvera enfin 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, septembre 2007 : 1).

En ce qui a trait aux efforts d'organisation auprès des travailleurs atypiques — non traités dans le tableau et sur lesquels nous reviendrons dans la section 5.2 — on notera pour l'instant que dès le début des années 1980, la CSN fera de la syndicalisation des travailleuses précaires à temps partiel, une priorité¹²³. Cela dit, on constate toutefois que la part du budget consacré à l'organisation ne cessera de

¹²² La FTQ admettra alors que « même dans ses propres rangs, les travailleurs atypiques sont un peu, beaucoup parfois, de seconde zone » (FTQ, 1997 : 49). Celle-ci cherchera alors 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, 1998c) et organisera des campagnes de sensibilisation auprès des membres concernant l'impact des clauses « orphelin », etc.

¹²³ Celle-ci a été maintes fois réitérée depuis.

décroître jusqu'en 1988 pour ensuite remonter, allant même jusqu'à atteindre 15 %, soit le double de la proportion initiale, en 2002. Pour sa part, la FTQ n'a pas le mandat d'organiser des campagnes de syndicalisation, ce sont ses syndicats affiliés qui s'occupent de cette prérogative¹²⁴. 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 de son congrès de 1998. Ajoutons enfin qu'au cours des dernières années, autant la CSN, la FTQ que la CSD feront du recrutement de nouveaux membres leur « priorité absolue ».

Nous concluons ce bilan d'ensemble en soulignant que, bien souvent, les prises de position des grandes centrales syndicales eu égard aux enjeux qui nous intéressent ici viendront quelques années après que des groupes populaires aient mis ces revendications à leur agenda. Bref, il faut le constater, plus encore que le mouvement syndical, ces groupes — notamment Au bas de l'échelle (ABE¹²⁵) et, dans une moindre mesure, Force Jeunesse pour ne nommer que ceux-là — ont fait figure de pionniers eu égard à la diffusion des enjeux concernant, de près ou de loin, ce que nous appelons aujourd'hui le travail atypique.

Né en 1976 et considéré par plusieurs comme « le spécialiste de la LNT » (D'Amours, 2006 : 3), ABE mettra sur pied la Coalition sur les conditions minimales du travail¹²⁶ et luttera, à la fin des années 1970, pour la mise sur pied de la LNT qui remplacera la « Loi sur le salaire minimum qui offre une protection

¹²⁴ Il ne nous a toutefois pas été permis de vérifier l'évolution des budgets liés à l'organisation chez ses affiliés.

¹²⁵ Au bas de l'Échelle (ABE) est un groupe populaire qui cherche à faire des pressions politiques auprès des gouvernements afin d'améliorer le sort des travailleurs au bas de l'échelle. ABE offre également des services directs aux travailleurs (service d'information téléphonique, bulletin trimestriel, réunions d'information, etc.) (D'Amours, 2006 : 3).

¹²⁶ Créée en 1977, cette coalition prendra plus tard le nom de Coalition sur les normes minimales de travail et l'accès à la syndicalisation (ABE, 1995b : 5).

minime » (ABE, 1995b : 4)¹²⁷. Dès 1981, ABE fait des pressions pour changer le *Code du travail* et faciliter l'accès à la syndicalisation. Plus encore, elle exige d'élargir les 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'âge¹²⁸ et réclame que « les avantages sociaux [soient] accessibles à toutes et à tous sur une base non discriminatoire » (ABE, 1995b : 8)¹²⁹.

Lors de la révision de la LNT en 1990, ABE réaffirmera notamment ses revendications quant à l'instauration d'une journée quotidienne de travail¹³⁰, l'élimination des exclusions de certains groupes de travailleurs de la LNT et le paiement des congés fériés « qu'ils tombent sur un jour travaillé ou non » (ABE, 1991). Dès le début des années 1990, ABE s'intéresse aussi aux conditions de travail des travailleurs migrants saisonniers (1991b)¹³¹. En 1993, ABE publie un

¹²⁷ Elle dénoncera aussi la « discrimination exercée envers les femmes dans les agences de placement » et cherche des moyens pour protéger les travailleuses domestiques (1995b : 5-6). La revendication visant à faire appliquer la LNT aux travailleurs domestiques — présentée par ABE à la Commission parlementaire sur le projet de loi 126, qui allait devenir la LNT — sera retenue par le législateur (ABE, 1995b : 7).

¹²⁸ 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 avait insisté 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 : 31-32). Notons par ailleurs qu'en ce qui a trait plus spécifiquement à l'interdiction des clauses de disparités 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.

¹²⁹ Notons que le mémoire d'ABE à la Commission des droits de la personne sera qualifié « d'avant-gardiste » par Herbert Marx, qui deviendra plus tard ministre de la Justice. Le mémoire contenait aussi une revendication eu égard à la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité (ABE, 1995b : 8). Dans des mémoires adressés à la Commission Beaudry, la Coalition des non-syndiqués pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation revendiquera 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, 1984, 1984B).

¹³⁰ Ce qui permettrait aux travailleurs à temps partiel d'être rémunéré à taux majoré lorsqu'ils travaillent plus de huit heures par jour.

¹³¹ 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 », « qu'il rende obligatoire un contrat-type entre l'employée domestique étrangère et l'employeur et que ce contrat soit exhaustif » (ABE, 1991b)

guide de sensibilisation sur le travail au noir des immigrants. Puis, en 1995, ABE énoncera un certain nombre de principes généraux sous-tendant la formulation de ses différentes revendications. Ainsi, pour elle, « toute personne qui travaille devrait avoir droit à la protection de la LNT » (ABE, 1995c : 12). On notera également, et cela nous intéresse particulièrement ici, qu'ABE écrit que l'on se doit d'éliminer toutes les exclusions partielles « qui s'appliquent à certains groupes de travailleurs et travailleuses » (1995c : 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 » (1995c 12-13), ce qui renvoie à bon nombre de ceux que nous avons appelés les travailleurs invisibles. ABE 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 semaines aux seules personnes gagnant moins du double du salaire minimum » (1995c : 15¹³²).

Au cours des dix dernières années, ABE poursuivra son action en faveur des travailleurs précaires, notamment les travailleurs atypiques. En 1996, dans un document intitulé *Attention travail précaire*, ABE réaffirmera 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'employabilité¹³³, le travail sur appel, occasionnel,

¹³² En 1996, ABE proposera d'enlever la clause limitant la protection contre la discrimination « au sein d'un même établissement » (1996 : 17). Pour elle, cette notion est plus limitée que celle d'entreprise, puisque l'établissement est une composante de celle-ci (ABE, 1996 : 17). Idem pour la notion de « même tâche » comparativement à celle de « travail équivalent ».

¹³³ Concernant les programmes d'employabilité, ABE revendique « que ces travailleurs bénéficient de la protection de la LNT » ; « que la *Loi sur la sécurité du revenu* soit abrogée afin de respecter les chartes québécoise et canadienne ainsi que les engagements internationaux du Canada (notamment en ce qui concerne le caractère volontaire de la participation à ces programmes) » et la « mise en place de mesures de contrôle très sévères pour empêcher que des

surnuméraire, temporaire ou saisonnier, le travail pour les agences de placement¹³⁴, le travail autonome¹³⁵ ou le travail à domicile » (1996 : 9)¹³⁶. De surcroît, pour ABE, ce principe devrait également s'appliquer au *Code du travail* (ABE, 1996 : 9). ABE portera ses revendications lors des consultations concernant la révision de la LNT au début des années 2000 ainsi que lors des travaux de la Commission Bernier (cf. 2.3). Ajoutons que depuis 2005, ABE a été invitée à participer à des travaux d'un groupe de travail sur l'industrie du placement temporaire¹³⁷.

5.2 Syndicats québécois et organisation des travailleurs atypiques

Comme nous l'avons vu (cf. 4.3.3), pour plusieurs penseurs du syndicalisme, son renouvellement passe prioritairement par l'amélioration de l'offre syndicale.

programmes d'employabilité remplacent des emplois déjà existants ou qui auraient été créés autrement et [qui] constituent des façons détournées de subventionner l'entreprise (ABE, 1996 : 13-14).

¹³⁴ Concernant le travail temporaire et le travail dans les agences de placement, ABE revendique « que les entreprises clientes et les agences de placement doivent être considérées comme des co-employeurs au sens de la LNT », « 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, « la lutte contre la marchandisation du travail » (ABE, 1996 : 22-23).

¹³⁵ Concernant le travail autonome, ABE revendique que « LNT contienne une définition du travail autonome et soit plus explicite sur le statut d'entrepreneur dépendant » ; « 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 » ; « 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 doit être majoré de 10 % afin de compenser notamment pour l'équipement et les fournitures requis pour l'exécution du travail » (ABE, 1996 : 28-29).

¹³⁶ Par ailleurs, ABE, citant les travaux de Morissette (1996), s'inquiète alors du recul de la clause prévoyant l'application de la convention collective aux personnes travaillant à temps partiel (ABE, 1996 : 7).

¹³⁷ ABE y a fait part de ses revendications traditionnelles à cet égard (voir note ci-haut). Comme on l'a déjà souligné (cf. 2.3.2), ces travaux sont aujourd'hui suspendus. Le rapport des travaux de ce groupe de travail n'a toujours pas été rendu public (juin 2007). Sur le sujet, voir les mémoires présentés au groupe de travail par l'ACSESS (2007) et par Au bas de l'échelle et al. (2007).

Ils invitent les organisations syndicales à se recentrer sur le *organizing model* et insistent sur l'importance « d'intégrer des catégories nouvelles et autrefois négligées de travailleurs en s'étendant « vers le bas », c'est-à-dire vers les travailleurs précaires sur les marchés secondaires du travail » (Heery et al. 2000 : 2)¹³⁸. Ainsi, dans cette seconde section, nous chercherons à exposer les efforts d'organisation menés par des organisations syndicales auprès des travailleurs atypiques au cours des dix dernières années, c'est-à-dire depuis que les grandes centrales syndicales québécoises ont fait de cette question une priorité (cf. 5.1). Il s'agira d'abord de tracer des états des lieux plus particuliers en distinguant les efforts auprès des travailleurs et travailleuses à temps partiel (5.2.1), auprès de ceux et celles ayant des contrats temporaires à durée déterminée (temporaire) (5.2.2) et auprès des autonomes (5.2.3)¹³⁹. Les efforts auprès des femmes et des jeunes, plus susceptibles d'avoir un travail atypique (cf. 3.2), seront quant à eux traités dans la section 5.2.4. D'autre part, dans des « notes supplémentaires » complétant les portraits successifs des efforts syndicaux auprès des différentes

¹³⁸ Notre traduction de « [I]o broaden their constituency, draw new or previously neglected categories into membership and extend organisation "downwards" to low wage workers in secondary labour markets ». Pour Dupuis (2004), l'une des pistes du renouveau syndical repose sur l'élargissement des efforts d'organisation au-delà des groupes traditionnels. Haiven (2003) insiste sur l'importance d'investir la « non-union zone ». Kumar et Schenk placent en premier lieu la nécessité de « organizing the unorganized » (2004 : 4). Rose et Chaison appellent à un « broadening of the scope and depth of membership recruitment » (2001 : 34). Yates signale la nécessité d'investir davantage dans certains secteurs d'activités — dans les petites et moyennes entreprises et auprès de certaines catégories de travailleurs (jeunes, femmes, immigrants) — et développer ainsi des stratégies d'action permettant de mieux répondre aux besoins des travailleurs atypiques. Heery et Adler (2004) insistent sur le besoin d'étendre la syndicalisation à ceux situés « at the rough end of the labour market » (cité par Dupuis, 2004 : 19).

¹³⁹ Les efforts syndicaux auprès des travailleurs invisibles sont plutôt rares et ne justifient donc pas une section qui y serait consacrée. Cela dit, ils ne sont certainement pas inexistantes. D'ailleurs, l'une des monographies exploratoires de la section 5.3 portera sur la syndicalisation des travailleurs agricoles migrants. On notera aussi que les grandes organisations syndicales ont participé à de nombreuses initiatives citoyennes sur les enjeux qui nous intéressent (Coalition Bernier, Coalition des sans-chemises, Marche mondiale des femmes, etc.). Le cas de la sous-traitance est quant à lui traité en filigrane, notamment dans la section consacrée au travail temporaire, lorsqu'on répertoriera les initiatives liées aux agences de placement.

formes de travail atypique, nous aborderons brièvement certains enjeux liés à l'organisation des travailleurs atypiques¹⁴⁰.

5.2.1 Le travail à temps partiel

De prime abord, le bilan permis par l'analyse des statistiques agrégées de l'évolution de la syndicalisation des travailleurs à temps partiel est plutôt mitigé, du moins depuis 1998 (voir le tableau de la page suivante). 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 enregistré chez les temps plein 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 l'effectif. Or, la situation s'est détériorée entre 2003 et 2005, le nombre de temps partiel syndiqués chutant de 7,14 % alors que le nombre de syndiqués à temps plein demeurait stable (+0,03 %).

Au final, on constate que les 156 000 travailleurs à temps partiel syndiqués (2005) ne représentent désormais que 13,22 % de l'effectif syndical, ce qui constitue une légère baisse comparativement à 1998. Celle-ci est d'autant plus notable que la part des travailleurs à temps partiel dans l'emploi total s'est accrue au cours de la même période (+0,72 %), passant de 17,33 à 18,05 %. Ainsi, malgré un faible redressement de la situation entre 1998 et 2003, la sous-syndicalisation des travailleurs à temps partiel non seulement persiste, mais s'est

¹⁴⁰ L'analyse présentée dans ces « notes supplémentaires » complète, dans une optique plus générale, les constats que nous ferons à l'aide des monographies présentées dans la section 5.3.

même amplifiée au cours de la période¹⁴¹. Alors que la proportion de travailleurs à temps plein syndiqués s'est accrue, passant de 37,3 % à 38,9 % entre 1998 et 2005, celle des travailleurs à temps partiel s'est réduite, passant de 27,3 % à 26,9 %, soit une diminution de 0,4 %¹⁴².

TABLEAU 5.2
La syndicalisation des travailleurs à temps partiel

	1998	2003	2005	Variation 1998- 2003	Variation 2003- 2005	Variation 1998-2005
Nombre de temps partiel syndiqués	132 000	168 000	156 000	36 000 +27,27 %	-12 000 -7,14 %	+24 000 +18,18 %
Nombre de temps plein syndiqués	861 000	1 021 000	1 024 000	+160 000 +18,58 %	+3 000 +0,03 %	+160 000 +18,93 %
Part des temps partiel dans l'emploi total	17,33 %	18,35 %	18,05 %	+1,02 %	-0,30 %	+0,72 %
Part des temps plein dans l'emploi total	82,67 %	81,65 %	81,95 %	-1,02 %	+0,30 %	-0,72 %
Part des temps partiel dans l'effectif syndical*	13,29 %	14,13 %	13,22 %	+0,84 %	-0,91 %	-0,07 %
Taux de syndicalisation des temps plein	37,3 %	39,5 %	38,9 %	+2,2 %	-0,60	+1,6 %
Taux de syndicalisation des temps partiel	27,3 %	28,9 %	26,9 %	+1,6 %	-2,0 %	-0,40 %

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

Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, no.8, p. 32 ; Akyeampong, Ernest, B. Août 2004. « Le mouvement syndical en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 8, p. 14 ; Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, no.3, p.60.

¹⁴¹ Alors que 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 affichait un déficit de 4,04 % en 1998, cet écart est, en 2005, de 4,83 %. Ce déficit pourrait toutefois s'expliquer par le fait que les entreprises syndiquées ont moins tendance à recourir à l'emploi à temps partiel ou par le fait que de nombreux emplois à temps partiel en milieux syndiqués ont été convertis en emplois à temps plein au cours de la période, ce que nous avons été incapables de vérifier, mais qui paraît improbable dans un contexte où l'on assiste à une augmentation de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total. Cela dit, il vaut mieux interpréter ces données avec réserve.

¹⁴² À cet égard, notons que la dynamique québécoise va dans le sens contraire 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 2005 alors que le taux de syndicalisation des travailleurs à temps plein a quant à lui glissé de 32,7 % à 31,5 % (Akyeampong, 2006, p. 23 et Akyeampong, 1999, p. 54)

Cela dit, la situation actuelle n'est nullement comparable à celle qui prévalait au début des années 1980 alors que, selon l'*Enquête sur l'adhésion syndicale* de 1984, seulement 22,08 % des travailleurs à temps partiel québécois étaient syndiqués. Plus encore, ceux-ci ne représentaient alors que 8,86 % de l'effectif syndical¹⁴³ (Statistique Canada, 1984 : en ligne).

Pour revenir aux difficultés récentes rencontrées par les syndicats, on peut noter que l'organisation des travailleurs à temps partiel est rendue plus ardue par l'approfondissement de la tertiarisation de l'économie¹⁴⁴, 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 notoirement plus difficile¹⁴⁵. Ceci est particulièrement vrai pour la sous-catégorie « commerce » qui a enregistré la plus forte progression (+ 126 000 emplois) entre 1998 et 2005 (Akyeampong, 2006 : 32 et Akyeampong, 1999 : 60).

Le tableau 5.3 permet toutefois de constater que les organisations syndicales ont réussi à garder le rythme dans ce sous-secteur, le taux de syndicalisation ne déclinant que très légèrement malgré l'importance de la progression de l'emploi

¹⁴³ Les comparaisons avec les données de l'*Enquête sur l'adhésion syndicale* sont toutefois sujettes à précaution. Notre compilation, faite à l'aide du fichier de microdonnées rendu disponible par Statistique Canada.

¹⁴⁴ Selon les données de l'Enquête sur la population active, les industries des services (par opposition à aux industries des biens [agriculture, ressources naturelles, services publics, construction, fabrication]) occupaient 72,95 % de l'emploi total en 1998 comparativement à 74,51 % en 2005 (Akyeampong, 2006 : 32 et Akyeampong, 1999 : 60). L'industrie des services est elle-même divisée en sous-secteur : commerce ; transport et entreposage ; finances, assurances, immobiliers et location ; services professionnels, scientifiques et techniques ; services aux entreprises, aux bâtiments et autres ; services d'enseignements ; soins de santé et assistance sociale ; information, culture et loisirs, hébergement et restaurations ; autres services ; administration publique. En l'absence de données permettant de distinguer la syndicalisation des travailleurs à temps partiel dans chacun de ces sous-secteurs, nous nous intéresserons ici à deux secteurs réputés pour employer un fort contingent de travailleur à temps partiel : le sous-secteur du « commerce » et le sous-secteur de « l'hébergement et la restauration ».

¹⁴⁵ « La syndicalisation a toujours été faible dans certaines industries telles que les services aux consommateurs et les services aux entreprises » (Statistique Canada [Le Quotidien], avril 2005 : en ligne, [<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050422/q050422c.htm>], consulté le 27 juillet 2007).

total. On peut également constater que le syndicalisme a progressé dans un autre sous-secteur — « l'hébergement et la restauration » — réputé difficile à organiser et où l'on trouve une large proportion d'emplois à temps partiel. Dans ce secteur le nombre de personnes syndiquées s'est accru à un rythme supérieur à celui de la croissance de l'emploi, ce qui se traduit par une légère hausse du taux de syndicalisation (voir le tableau 5.4, page suivante).

Bref, les deux tableaux suivants témoignent du fait que, malgré les résultats mitigés que l'on a pu observer plus haut, les organisations syndicales réussissent tout de même des gains importants, dans des secteurs de l'économie en forte croissance et où les travailleurs à temps partiel sont légion.

TABLEAU 5.3
La syndicalisation dans le sous-secteur du commerce

Industrie des services : Commerce			
Emploi total 1998	420 000	Emplois syndiqués 1998	66 000
Emploi total 2005	546 000	Emplois syndiqués 2005	85 000
Progression de l'emploi total	126 000	Progression de l'emploi syndiqué	19 000
Variation de l'emploi total (%)	+30 %	Variation de l'emploi syndiqué	+28,78 %
Taux de syndicalisation 1998	15,8 %	Taux de syndicalisation 2005	15,5 %
Les taux de syndicalisation dans le tableau ne distinguent pas la syndicalisation des travailleurs à temps partiel de la syndicalisation des travailleurs à temps plein. Notre compilation à partir de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 7, no.8, p. 32 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 11, no.3, p.60.			

TABLEAU 5.4
La syndicalisation dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration

Industries des services : Hébergement et restauration			
Emploi total 1998	184 000	Emplois syndiqués 1998	21 000
Emploi total 2005	199 000	Emplois syndiqués 2005	24 000
Progression de l'emploi total	15 000	Progression de l'emploi syndiqué	3 000
Variation de l'emploi total (%)	8,15 %	Variation de l'emploi syndiqué	14,28 %
Taux de syndicalisation 1998	11,4 %	Taux de syndicalisation 2005	11,8 %
Les taux de syndicalisation dans le tableau ne distinguent pas la syndicalisation des travailleurs à temps partiel de la syndicalisation des travailleurs à temps plein. Notre compilation à partir de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 7, no.8, p. 32 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 11, n° 3, p.60.			

La lecture des *Bilans des relations de travail au Québec*, publiés par le MTQ depuis 2001 va dans le même sens. On y apprend par exemple qu'en 2003, 2004¹⁴⁶ et 2005, respectivement 13 %, 20 % et 16 % des nouvelles accréditations de la FTQ ont été obtenues dans le secteur du « commerce de détail des aliments et des boissons » (MTQ, 2004b : 24 ; 2005b : 29 ; 2006b : 26) et qu'elle a également fait une percée dans le secteur de la restauration rapide (2005b : 29). La CSN a quant à elle aussi mené, en 2001, une campagne de syndicalisation dans ce secteur (2002b : 17). Elle a aussi obtenu, notamment, 14 nouvelles accréditations (en 2003) dans le secteur de l'hôtellerie (2004b : 24), 22 accréditations (2004) dans le secteur des établissements bancaires¹⁴⁷ (2005b : 30) et 9, en 2005, dans le secteur du commerce de détail (2006b : 27). Pour sa part, la CSD a fait des percés dans les caisses populaires Desjardins¹⁴⁸ — 9 accréditations

¹⁴⁶ Notons que c'est en 2004 que les TUAC (FTQ) ont réussi à faire accréditer un premier établissement de Wal-Mart, cas sur lequel on reviendra plus en détails.

¹⁴⁷ Depuis plusieurs années maintenant, les établissements bancaires ont tendance à avoir des horaires de services écourtés et emploient beaucoup de travailleurs à temps partiel. Notons qu'en 2003, 10 % des nouvelles accréditations de la FTQ ont été obtenues dans le secteur de la finance (MTQ, 2004b : 24).

¹⁴⁸ Depuis quelques années, les Caisses populaires Desjardins ont souvent recours à des agences de placement pour recruter des caissières pour des postes de remplacement à court, moyen ou long terme, bien souvent à temps partiel. À ce sujet, voir Martin Bourassa, « La face cachée d'une

en 2001, 12 en 2002, 6 en 2003 (2002b : 19 ; 2003b : 22 ; 2004b : 26) — et dans le commerce de détail — 10 accréditations en 2004 (2005b : 30) —.

Plus spécifiquement¹⁴⁹, dans le secteur de la restauration, des succursales des chaînes McDonald, Tim Hortons, St-Hubert, Harvey's, Second Cup, Mövenpick, Commensal et Coq Rôti ont vu leur personnel se syndiquer entre 1998 et 2005. Des employés de plusieurs librairies (Librairies Garneau, Renaud Bray, Indigo) ont fait de même. Plusieurs accréditations syndicales ont été obtenues dans des mégacommerces de détail (Réno-Dépôt, Zellers, Brick, Wal-Mart¹⁵⁰) depuis 1998. Des progrès ont aussi été enregistrés dans le secteur de l'alimentation (Métro, Métro-Richelieu, Provigo, Maxi) et de la pharmacie (Pharmaprix). La syndicalisation a aussi fait des progrès dans le secteur des loisirs (Société du parc des Îles, Casino de Charlevoix, Clubs de golf, Stations de ski Mont-Tremblant, Le Massif, Cineplex Brossard) et de l'hôtellerie (Holiday Inn, Sheraton Montréal, Comfort Inn, Radisson, Hilton Lac Leamy). Dans le secteur du télémarketing, les employés du Centre Visa de la Banque TD, de Mastercard-Banque Nationale, des firmes de sondage CROP, Unimarketing et Réalités Canadiennes ont également choisi de se regrouper dans un syndicat. Enfin, répétons que depuis 2004, plus de 7 300 employés-étudiants dans les universités québécoises se sont affiliés à

agence de placement », *Le Courrier de St-Hyacinthe*, 6 décembre 2000, en ligne [http://www.lecourrier.qc.ca/archives/2001/2001_11_28/111RT1WW.html], consulté le 17 juillet 2007. Le SCEP-FTQ représente pour sa part plus de 5 000 membres du personnel des Caisses Populaires Desjardins ainsi que 2 000 membres du personnel de la Banque Laurentienne (FTQ, 2004b : 27), dont bon nombre de travailleurs à temps partiel. La CSN représente aussi des employés de nombreuses Caisses Populaires Desjardins.

¹⁴⁹ Il s'agit ici d'une liste partielle des nouvelles accréditations syndicales entre 1998 et 2005. Les cas cités ont été répertoriés sur les sites web de la FTQ, de la CSN et de la CSD ainsi que de leurs affiliés. Par ailleurs, il faut noter qu'on ne peut que très rarement savoir si les nouvelles accréditations concernent une majorité de travailleurs à temps partiel. Par conséquent, nous nous sommes contentés d'énumérer des cas où nous estimions, selon nos connaissances du terrain, que le recours au travail à temps partiel est important. Notons que depuis 2005, la Commission des relations de travail du Québec affiche les nouvelles requêtes d'accréditation syndicale sur son site web, ce qui nous a permis de recenser quelques cas supplémentaires.

¹⁵⁰ Nous aborderons en détail le cas Wal-Mart dans l'une des monographies exploratoires de la section 5.3.

l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à la suite d'une vaste campagne de syndicalisation¹⁵¹.

Cette revue sommaire des nouvelles accréditations syndicales au cours de la période permet donc de constater que les organisations syndicales québécoises ont réussi, au cours des dernières années, à prendre pied dans de nombreux milieux de travail où exerce une large proportion de travailleurs à temps partiel. Au demeurant, bien que les pratiques antisyndicales ne se limitent pas à ce secteur de l'économie, force est de remarquer que dans le secteur tertiaire privé où les travailleurs à temps partiel sont nombreux, celles-ci atteignent parfois des sommets comme en fait foi le cas de la campagne de syndicalisation dans certains restaurants de la chaîne McDonald au tournant du siècle :

Que ce soit sur le boul. Gaétan-Boucher de Saint-Hubert ou sur la rue Peel à Montréal, les scénarios sont identiques. Les fermetures pour non-rentabilité ou pour hausse soudaine de loyer coïncident avec l'obtention des accréditations syndicales (...) Au restaurant de Saint-Hubert, une démarche de syndicalisation était alors en cours. Le commissaire du Travail accordait l'accréditation au syndicat des travailleurs du McDonald de Saint-Hubert une quinzaine de jours après sa fermeture. (...) La plus récente expérience de syndicalisation au McDonald's de la rue Peel de Montréal a donné lieu au même scénario qu'à Saint-Hubert. Démocratiquement, des jeunes travailleurs ont choisi de former un syndicat. L'accréditation syndicale a été obtenue le 23 novembre 2000 et (...) le franchisé de la rue Peel, fermait son restaurant le 22 juin [2001]. Le franchisé (...) prétendait à une augmentation soudaine de loyer de 300 pour cent, ce qui conduit aussi à la non-rentabilité du restaurant. (...) Le franchisé (...) sous-louait les locaux de la rue Peel à McDonald's Canada. (...) La CSN a donc demandé l'intervention du ministre du Travail afin qu'il fasse respecter les dispositions du Code du travail. Ce dernier a cependant refusé de prendre ses responsabilités (CSN, juillet 2001, en ligne¹⁵²).

¹⁵¹ Le cas des étudiants-employés, aussi appelés auxiliaires d'enseignements, sera abordé dans la section suivante, mais nous les avons aussi inclus ici parce que les étudiants-employés sont, le plus souvent, des travailleurs à temps partiel.

¹⁵² En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/communiqués/CommJuillet01.html>], consulté le 17 juillet 2007.

Le cas déjà évoqué de la campagne de syndicalisation dans certaines succursales de la chaîne Wal-Mart, sur lequel nous reviendrons plus longuement dans la section 5.3 va dans le même sens.

Note supplémentaire à propos de l'impact du syndicalisme sur la rémunération et l'accès aux avantages sociaux des travailleurs à temps partiel

Lorsqu'on observe finement les variations entre les écarts salariaux selon le statut syndical et la situation d'emploi entre 1998 et 2005 (tableau 5.5 et 5.6), le constat est tout aussi mitigé, sinon plus, que concernant la syndicalisation.

TABLEAU 5.5
Écart salarial selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)

	Écart salarial entre les syndiqués et les non-syndiqués (temps plein)	Écart salarial entre les syndiqués et les non-syndiqués (temps partiel)	Écart salarial entre les temps plein et les temps partiel (syndiqués) (1)	Écart salarial entre les temps plein et les temps partiel (non syndiqués) (2)	Ratio (2)/(1)*
1998	3,37 \$	8,25 \$	0,28 \$	5,16 \$	18,42
2005	2,85 \$	7,60 \$	2,00 \$	6,75 \$	3,375
Variation (\$)	-0,52 \$	-0,65 \$	+1,72 \$	+1,59 \$	---
Variation (%)	-15,43 %	-7,87 %	+ 614 %	+ 30,81 %	---

À titre indicatif, nous avons calculé le ratio suivant :

Ratio : L'écart salarial entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel non syndiqués / (divisé par) l'écart salarial entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel non syndiqués.

Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8, p. 42 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, p.69.

TABLEAU 5.6
Rémunération horaire selon le statut syndical et la
situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)

Rémunération Horaire (\$) Les deux sexes	Syndiqués Temps plein	Non- syndiqués Temps plein	Prime syndicale (\$)	Prime syndicale (%)*	Syndiqués Temps partiel	Non- syndiqués temps partiel	Prime syndicale (\$)	Prime syndicale (%)*
1998	18,23	14,86	3,37	22,67	17,95	9,70	8,25	85,05
2005	21,16	18,31	2,85	15,56	19,16	11,56	7,60	65,74
Variation (\$)	2,93	3,45	-0,52		1,21	1,86	-0,65	
Variation (%)	16,07	23,21	-15,43		6,74	19,17	-7,87	

*Prime syndicale (%) : prime syndicale en dollars/divisé par salaire en dollars en milieux non syndiqués

Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8, p. 42 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, p.69.

D'abord, même si l'écart salarial entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein est encore beaucoup plus faible (2,00\$) que dans les milieux non syndiqués (6,75 \$), on constate qu'entre 1998 et 2005 sa progression a été plus importante dans les milieux syndiqués (+1,72\$¹⁵³) que dans les milieux non syndiqués (+1,59). Plus encore, lorsqu'on observe la variation des salaires horaires moyens au cours de la période, on constate que ce sont les salariés à temps partiel syndiqués qui ont affiché la plus faible progression (6,74 % vs 19,17 % pour les travailleurs à temps partiel non syndiqués, 16,07 % pour les travailleurs à temps plein syndiqués et 23,21% pour les travailleurs à temps plein non syndiqués). La réduction de l'écart salarial entre les milieux syndiqués et non syndiqués, deux fois plus importante pour le travail à temps plein (-15,43 %) que pour le travail à temps partiel (-7,87 %), semble donc s'expliquer moins par la dynamique interne dans les milieux non-syndiqués — les salaires des travailleurs à temps partiel s'y sont accrus à un rythme légèrement inférieur à celui des travailleurs à temps plein (19,17 % vs 23,21 %) — que par celle dans les milieux syndiqués où la différence entre les deux est beaucoup plus importante (6,74 % vs 16,07 %) ; ce qui indiquerait que les augmentations de salaire des travailleurs à

¹⁵³ En 1998, l'écart salarial entre travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel n'était que de 0.28 \$. Ce qui représente une progression très importante (+ 614 %).

temps plein en milieux syndiqués ont été obtenues grâce à des concessions concernant les travailleurs à temps partiel¹⁵⁴.

Sur une note plus positive pour le syndicalisme, eu égard à ses efforts auprès des travailleurs à temps partiel, notons que la prime syndicale¹⁵⁵ est encore largement plus importante pour ceux-ci (8,25 \$ en 1998 et 7,60 \$ en 2005) que pour les travailleurs à temps plein (3,37 \$ en 1998 et 2,85 \$ en 2005). Aussi, fait à souligner, les syndiqués à temps partiel ont accès à un plus grand nombre d'heures que les non-syndiqués, ce qui a un impact sur leur revenu hebdomadaire (respectivement 3,7 et 3 heures de plus en 1998 et 2005). L'action syndicale est donc, du moins pour ce qui est de la rémunération, beaucoup plus profitable aux travailleurs à temps partiel qu'aux travailleurs à temps plein, même si l'avantage pour les travailleurs à temps partiel tend à se réduire.

¹⁵⁴ Ces constats sont toutefois sujets à réserve. Il est possible que la progression plus lente de la rémunération moyenne des syndiqués à temps partiel soit due au fait qu'au cours de la période, une part importante des nouveaux syndiqués à temps partiel occupait des postes à bas salaire, ce qui irait dans le sens d'un effort accru auprès des travailleurs atypiques « au bas de l'échelle ». Cela dit, puisque le nombre de syndiqués à temps partiel et à temps plein a progressé à peu près au même rythme au cours de la période — et que leur part respective de l'effectif syndical est demeurée à peu près inchangée — il faudrait une très forte variation des distributions entre les « bons » et les « mauvais » emplois à l'intérieur de chacune de ces catégories entre 1998 et 2005 pour que la différence dans la progression des salaires atteigne le niveau que l'on observe. Ce qui nous paraît peu plausible. Au final, les différences entre les taux de progression des salaires entre les diverses catégories (temps plein syndiqués et non-syndiqués, temps partiel syndiqués et non-syndiqués) veulent, à notre avis, « dire quelque chose », notamment lorsqu'on sait que les clauses de disparités salariales sont présentes dans la moitié des conventions collectives dans les secteurs particulièrement touchés par le travail atypique (Bernier, 2007).

¹⁵⁵ À cet égard, et cela renvoie à la note précédente, parce qu'il ne représente pas fidèlement les différences entre des travailleurs comparables se trouvant dans des milieux de travail comparables il faut relativiser la signification de l'écart salarial brut observé entre les salaires des travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués. Cette remarque vaut également pour la prime syndicale dont bénéficient les femmes et que nous évoquerons ci-après. L'importance de la prime syndicale dont bénéficient les femmes syndiquées travaillant à temps partiel sur leurs concurrents non syndiqués, est certainement, du moins en partie, due au fait que ces dernières occupent des emplois plus précaires dans des milieux qui le sont aussi. Selon Fang et Verna, l'avantage syndical « ajusté » en 1999 était en moyenne de 7,7 % pour l'ensemble des travailleurs. Celui-ci est plus important dans le secteur de la construction (+14 %), mais est aussi très important dans le secteur du commerce de détail (+11 %) (2002 : 19).

TABLEAU 5.7
Rémunération horaire des femmes selon le statut syndical et la situation d'emploi en 1998 et 2005 (Québec)

Rémunération Horaire (\$) (Femmes)	Syndiqués Temps plein	Non-syndiqués Temps plein	Prime syndicale (\$)	Prime syndicale (%)*	Syndiqués Temps partiel	Non-syndiqués t. partiel	Prime syndicale (\$)	Prime syndicale (%)*
1998	17,37	12,97	4,40	33,92	18,08	9,75	8,33	85,43
2005	20,55	16,35	4,20	25,68	19,66	11,60	8,06	69,48
Variation (\$)	3,18	3,38			1,58	1,85		
Variation (%)	18,30 %	26,06 %			8,73 %	18,97		
Différence H/F**								
1998	-1,43	-3,37			+0,53	+0,16		
2005	-1,07	-3,61			+2,03	+0,12		
*Prime syndicale (%) : prime syndicale en dollars/divisé par salaire en dollars en milieux non syndiqués								
** Femmes – Hommes.								
Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 7, n° 8, p. 42 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », <i>L'emploi et le revenu en perspective</i> , vol. 11, n° 3, p.69.								

On notera aussi que l'impact de la syndicalisation est encore plus important pour les femmes qui travaillent à temps partiel. Pour elles, la prime syndicale était en moyenne de 8,33 \$ (85,43 %, lorsque calculée en pourcentage du salaire) en 1998 et 8,06 \$ en 2005 (69,48 %). Par contre, comme on l'a constaté pour les données d'ensemble, depuis 1998, lorsqu'on compare leur situation à celle des syndiquées à temps plein et des non-syndiquées à temps plein ou à temps partiel, on constate que ce sont les femmes syndiquées à temps partiel qui ont enregistré la plus faible progression salariale¹⁵⁶. Sur une note plus positive, le tableau 5.7 permet aussi de remarquer qu'au cours de la période, la différence entre la rémunération moyenne des travailleuses et des travailleurs à temps partiel syndiqués, jouant déjà en la faveur des premières a presque que quadruplé, passant de 0,53 \$ à 2,03 \$, alors que celle-ci est demeurée plus ou moins stable dans les milieux non-syndiqués¹⁵⁷.

¹⁵⁶ La diminution de la prime syndicale des femmes à temps partiel entre 1998 et 2005 n'est pas étonnante puisque ce déclin traverse l'ensemble des situations d'emploi en milieux syndiqués, hommes et femmes confondus.

¹⁵⁷ La loi sur l'équité salariale adoptée en novembre 1996 n'est sûrement pas étrangère à cette situation, mais cela ne doit pas porter ombrage au rôle joué par le syndicalisme eu égard à sa réelle

Pour conclure l'analyse à l'aide de notre compilation des données sur la rémunération rassemblées dans les travaux d'Akyeampong (1999 et 2006), notons qu'entre 1998 et 2005, pour les travailleurs à temps plein (dont la prime syndicale décline de 22,67 à 15,56 %) comme pour les travailleurs à temps partiel (85,05 % à 65,74 %), la prime syndicale a eu tendance à se réduire, ce qui est symptomatique de la perte de rapports de force du syndicalisme dans le contexte actuel¹⁵⁸. Aussi, la progression importante de l'écart salarial entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel — peu importe le milieu — confirme, encore une fois, que la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail induit une puissante dynamique de précarisation du travail. À l'évidence, les données présentées dans les tableaux 5.5 à 5.7 illustrent bien que les organisations syndicales peinent à y répondre.

Par ailleurs, ces données laissent aussi croire que l'on assiste à une augmentation des clauses de disparités de traitement jouant en défaveur des travailleurs à temps partiel¹⁵⁹. À cet égard, comme on le verra (cf. 5.2.4), les travaux de Bernier (2007), bien qu'ils ne permettent pas d'observer l'évolution de la situation dans le temps, confirment l'existence et l'importance des clauses de disparités salariales jouant à la défaveur des travailleurs à temps partiel dans les

mise en application ; l'amélioration de la rémunération des femmes en milieux syndiqués comme le permet de le constater le tableau 5.11 en témoigne. On notera aussi que la différence entre les travailleuses et les travailleurs à temps plein, jouant cette fois en faveur des seconds s'est également réduite en milieux syndiqués, passant de 1,43 à 1,07 \$, alors que pour les non-syndiqués, la différence s'est accrue.

¹⁵⁸ Pour les travailleurs à temps partiel, la prime syndicale s'est réduite de manière moins importante (-7,87 %) que pour les travailleurs à temps plein (-15,43 %), ce qui n'est pas en soi positif puisque, comme nous l'avons vu, autant l'écart salarial entre temps plein et temps partiel que la différence dans la progression des salaires en milieux syndiqués se sont fortement accrus au même moment.

¹⁵⁹ Il s'agit ici d'une hypothèse, il est possible qu'un taux de salaire différent soit appliqué à des salariés à temps plein et à des salariés à temps partiel parce que, dans la réalité, cela est le reflet de descriptions de tâches ou de responsabilités différentes. Cela dit, il nous paraît plus plausible que la variation entre 1998 et 2005, autant pour les syndiqués que pour les non-syndiqués, soit davantage le fruit de disparités de traitement que d'un mouvement général vers la déresponsabilisation des emplois à temps partiel.

conventions collectives. Notons simplement ici que celles-ci ne prennent pas simplement la forme d'échelles de salaires différenciés. Bernier cite d'autres exemples de clause de disparités salariales visant notamment les travailleurs à temps partiel :

Dans 40 % des conventions, les dispositions régissant la majoration pour les heures supplémentaires sont rédigées de façon telle que, tout en respectant les règles d'ordre public, elles permettent à l'employeur de faire travailler certains salariés à temps partiel ou occasionnels de nombreuses heures dans une même journée sans qu'ils puissent bénéficier de la majoration, contrairement aux travailleurs à temps complet (...) dans certaines conventions collectives, les salariés permanents et à temps complet ont droit à la majoration pour les heures travaillées au-delà de la journée normale de travail telle (...), alors que les salariés à temps partiel ou occasionnels n'y auront droit que s'ils travaillent au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail (...) Les travailleurs réguliers à temps partiel n'ont pas la garantie d'un nombre réel, mais minimum d'heures de travail, ne profitent pas des clauses sur la protection du revenu et de l'emploi (Bernier, 2007 : 9-10, 14).

Il en va de même concernant l'accès aux avantages sociaux. Outre les disparités soulignées touchant l'ensemble des travailleurs atypiques (dont les temps partiel) — notamment l'exclusion explicite de certains avantages que l'on retrouve dans plus de sept conventions sur dix —, on peut aussi citer les exemples suivants :

Par exemple, le salarié à temps complet aura droit à un crédit de sept jours de congé de maladie après une année de service alors que le salarié à temps partiel qui aura travaillé « en moyenne 20 heures par semaine » durant une année aura droit à un crédit de seize heures de congé de maladie. Et qu'en est-il de celui qui travaille toute l'année, mais qui n'atteint pas la moyenne des « vingt heures » (...) La convention reconnaît aux salariés occasionnels ou à temps partiel le droit aux seuls congés prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (8 jours incluant la fête nationale) [alors que] les travailleurs permanents à temps complet [ont] à un nombre de jours fériés payés plus important (10, 12 voire 14). (...) Les travailleurs réguliers à temps partiel ne peuvent à peu près jamais prendre de congé sans solde et sont presque toujours exclus de la clause sur les libérations syndicales (Bernier, 2007 : 11-14).

Notons enfin que dans 14 % des conventions analysées les travailleurs à temps partiel sont exclus du cumul de l'ancienneté (2007 : 7). Lorsqu'ils y ont droit, dans 46 %, ce n'est que de manière restreinte (2007 : 8).

5.2.2 Les travailleurs temporaires¹⁶⁰

L'organisation collective des travailleurs temporaires est ardue parce que les emplois qu'ils occupent sont limités dans le temps, parce que le taux de roulement y est souvent élevé, parce 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 impact 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 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'employeur¹⁶¹. Cette confrontation induite par la multiplication des statuts d'emploi dans l'entreprise, souvent le fruit de la volonté patronale, rend d'autant plus difficile leur intégration au sein du collectif de travail, sans compter que des clauses de disparités de traitement ont parfois institutionnalisé la rupture entre temporaires et permanents.

L'analyse des efforts des organisations syndicales auprès des travailleurs temporaires à l'aide des statistiques agrégées à un haut niveau est relativement

¹⁶⁰ Il faut aussi préciser, bien que nous ayons séparé, aux fins de la présentation, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel, que ces deux catégories ne sont pas mutuellement exclusives, des travailleurs à temps partiel peuvent occuper — et c'est d'ailleurs bien souvent le cas — des emplois temporaires.

¹⁶¹ Voir notamment les cas des travailleurs de la SAQ et des chargés de cours présentés dans la section 5.3.

ardue, notamment parce que ceux-ci sont parfois, mais pas toujours, intégrés au syndicat représentant les employés permanents¹⁶², parce que moins de travailleurs temporaires syndiqués peut aussi signifier une plus forte conversion des emplois temporaires en emplois réguliers.

Parce que cela permet tout de même de tracer un portrait général, nous avons cru bon de présenter des données d'ensemble portant sur l'évolution de la syndicalisation des travailleurs temporaires depuis une dizaine d'années.

TABLEAU 5.8
La syndicalisation des travailleurs temporaires

	1998	2003	2005	Variation 1998-2003	Variation 2003-2005	Variation 1998-2005
Nombre de temporaires syndiqués	113 000	151 000	151 000	+38 000 25,16 %	0 0 %	+ 38 000 + 25,16 %
Nombre de permanents syndiqués	881 000	1038 000	1028 000	+157 000 + 17,82 %	-10 000 +18,82 %	+ 147 000 + 16 %
Part des temporaires dans l'emploi total	13,69 %	13,62 %	14,28 %	-0,07 %	+0,66 %	+0,59 %
Part des permanents dans l'emploi total	86,31 %	86,38 %	85,71 %	-0,07 %	0,67 %	+0,60 %
Part des temporaires dans l'effectif syndical*	11,36 %	12,69 %	12,80 %	1,32 %	0,11 %	+1,44 %
Taux de syndicalisation des permanents	36,5 %	38,00 %	37,3 %	+1,5 %	-0,7 %	+0,8 %
Taux de syndicalisation des temporaires	29,5 %	35,0 %	32,9 %	+5,5 %	-2,1 %	+3,4 %
Taux de syndicalisation (total)	35,6 %	37,6 %	36,7 %	+2,0 %	-0,9 %	1,1 %

* travailleurs temporaires syndiqués/nombre total de travailleurs syndiqués

Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, no.8, p. 32 ; Akyeampong, Ernest, B. Août 2004. « Le mouvement syndical en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 8, p. 14 ; Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, p.60.

¹⁶² Les monographies de la section 5.3 portant sur les chargés de cours et les travailleurs de la SAQ ont permis d'illustrer ces deux cas de figure. Les travaux de Bernier (2007), déjà cités, ont aussi mis en évidence que 11 % des conventions collectives excluent certaines catégories de salariés de son champ d'application.

Entre 1998 et 2005, le nombre de travailleurs temporaires syndiqués a augmenté significativement (+ 25.16 %) et de manière plus importante que les syndiqués permanents (+ 16 %). Par ailleurs, comme pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation a eu lieu entre 1998 et 2003, mais, même si la progression s'est arrêtée par la suite, elle ne s'est pas suivie d'un ressac entre 2003 et 2005. Depuis 2005, l'importance de la campagne de syndicalisation auprès des employés-étudiants des universités (cf. 5.3), combinés aux informations concernant les requêtes en accréditation provenant site web de la Commission des relations de travail du Québec laissent entrevoir une recrudescence de la syndicalisation des travailleurs temporaires au Québec.

Il est toutefois 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 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, comme le souligne Payette, à voir les employeurs recourir au travail temporaire afin de remplacer des travailleurs permanents et ainsi contourner les obligations des conventions collectives (1999 : 2)¹⁶³. Quoiqu'il en soit, la syndicalisation d'un plus grand nombre de travailleurs temporaires ne semble pas se traduire par la conversion des emplois temporaires en emplois permanents¹⁶⁴, la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total continuant sa progression entre 1998 et 2005 (de 13.69 % à 14.28 %). Ainsi, encore une fois, il semble que la tendance générale à la centrifugation de l'emploi

¹⁶³ Il y a certainement là une piste de recherche à développer dans des recherches ultérieures. Pour l'instant, on peut tout de même constater que la part des temporaires dans l'effectif syndical est inférieure à la part des temporaires dans l'emploi total, ce qui, de prime abord, signifierait que les milieux syndiqués sont moins susceptibles de recourir à l'emploi temporaire.

¹⁶⁴ L'annexe III permet de constater que c'est plutôt au compte-gouttes que les syndicats réussissent à faire convertir les emplois temporaires en emplois permanents lors de la négociation collective.

vers les marchés périphériques entraîne une dynamique de précarisation du travail difficile à enrayer uniquement par l'action syndicale¹⁶⁵.

On remarquera par ailleurs une augmentation du taux de syndicalisation des travailleurs temporaires, qui est passé de 29,5 à 32,9 % au cours de la période, cette progression se reflétant par une diminution de l'écart entre le taux de syndicalisation des travailleurs temporaires et permanents. La part des travailleurs temporaires dans l'effectif syndical passant de 11,36 % à 12,80 %, on peut donc croire que cela se répercutera par un accroissement de leur influence au sein des organisations syndicales, ce qui, ultimement, devrait se traduire par une meilleure reconnaissance de leurs besoins différenciés, notamment lors des négociations collectives, comme on a pu le constater dans la monographie sur les employés des magasins et des bureaux de la SAQ (5.2.4).

Lorsqu'on s'intéresse aux nouvelles accréditations syndicales au cours des dernières années, il est bien difficile de distinguer lesquelles concernent une majorité de travailleurs temporaires¹⁶⁶. Ainsi, il est ardu d'en faire une liste — même partielle — comme nous l'avons fait concernant les travailleurs à temps partiel et comme nous le ferons pour les travailleurs autonomes. 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.

En ciblant des contrats particuliers dans des établissements spécifiques, des percées ont également été réalisées récemment dans le travail intérimaire à travers

¹⁶⁵ Ce qui renvoie à la nécessité d'encadrer législativement le recours aux contrats à durée déterminée en particulier et au travail temporaire en général (cf. 2.3).

¹⁶⁶ Les requêtes en accréditation rendues disponibles sur le site web de la Commission des relations du travail du Québec ne permettent pas de distinguer les requêtes touchant des travailleurs temporaires de celles touchant des travailleurs permanents.

des agences de locations de personnel. Ainsi, le Local 740 et le Local 800 de l'Union internationale des employés de services (UIES-FTQ) ont été en mesure d'obtenir des accréditations syndicales afin de regrouper des préposées à l'entretien travaillant pour les agences de placement Solmex¹⁶⁷ et Signatures Service d'entretien¹⁶⁸. Les préposés à l'entretien à l'emploi de Service d'entretien Advance travaillant à la Centrale Gentilly (2004, local 800) à la Base des forces armées canadiennes (BFC) de St-Jean (2006, Local 800), aux Promenades Deux Montagnes (Local 800, 2006) et à l'édifice Télé-Québec (2007, Local 740) ont déposé des requêtes pour obtenir une accréditation syndicale¹⁶⁹. Des agents de sécurité travaillant pour la firme B.C.I.A pour le compte, notamment, de l'Agence Métropolitaine de Transport (AMT), à la Société des Transports de Laval (STL) ainsi qu'aux Cégep St-Jérôme et Marie-Victorin ont pour leur part déposé des requêtes en vue d'obtenir une accréditation syndicale (Métallos 8892) en 2007¹⁷⁰.

¹⁶⁷ Les préposés à l'entretien à l'emploi de Solmex et travaillant à la Base des forces armées canadiennes (BFC) de St-Jean et à l'édifice Canada Trust ont obtenu leur accréditation syndicale en juillet 2007 (Local 740). Aucune convention collective n'a encore été signée.

¹⁶⁸ En 2004, cinq accréditations ont été émises (Local 800) pour des établissements spécifiques de Goodyear où œuvraient des préposés à l'entretien ménager de *Signatures Service d'entretien*. À ce jour, seules deux de ces accréditations, chez Goodyear Canada inc., lesquelles remontent à 2004, ont donné lieu à la signature et au dépôt de la convention collective cadre. Le local 740 a également réussi à obtenir 22 accréditations pour des contrats spécifiques liant *Signatures Service d'entretien* et divers partenaires d'affaires (IKEA, COTT, LYRECO, Société Canadienne du Cancer, La Boîte noire, etc.). Toutefois, à ce jour (juillet 2007), aucune convention collective n'a encore été signée.

¹⁶⁹ À notre connaissance, aucune décision n'a encore été rendue. Des contestations concernant la juridiction — provinciale ou fédérale — régissant ces emplois ralentissent le processus.

¹⁷⁰ De nombreuses autres requêtes en accréditation, non énumérées ici, visent aussi les Services d'entretien Advance et BCIA. Par ailleurs, depuis 2006, l'Alliance québécoise de Techniciens de l'Image et du Son a déposé plusieurs requêtes en accréditation syndicale pour différents projets dont une concernant les employés de Nitromax (site web de la CRT, en ligne). L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST) a déposé des requêtes en accréditation afin de représenter les employés à forfait de trois firmes de productions cinématographiques (Touchscreen Productions, Joshua Productions et McMurdo). Cela dit, les multiplications des demandes en accréditations dans le secteur des productions cinématographiques résultent de la « guerre » que se livrent l'AQTIS et l'AIEST depuis quelques années et ne sont pas nécessairement des signes de la santé du syndicalisme dans ce secteur. Nous y reviendrons sur le cas des employés à forfait œuvrant dans l'industrie du cinéma et la vidéo dans la section 5.3.4.

Plus encore, en 2006, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) a déposé une requête concernant les employés d'ADECCO — une multinationale de l'intérim — travaillant dans un édifice à Beauharnois. L'arrivée des syndicats dans le secteur des agences de placement étant très récente, il est encore très difficile de porter un jugement sur son impact¹⁷¹.

Par ailleurs, des collectifs de travailleurs saisonniers (clubs de golf, stations de ski, etc.) ont également obtenu leur accréditation syndicale récemment. Mais surtout, comme nous l'avons déjà mentionné, on doit noter le succès de la campagne de syndicalisation auprès des employés-étudiants des universités québécoises qui a permis de regrouper plus de 7 300 travailleurs temporaires à temps partiel. Ce groupe représente à lui seul l'équivalent du cinquième de la progression des travailleurs temporaires syndiqués depuis 1998¹⁷². Une campagne de syndicalisation a également lieu actuellement afin de syndiquer les travailleurs agricoles migrants dans les fermes maraîchères du Québec¹⁷³.

¹⁷¹ Toutes les informations présentées dans ces deux derniers paragraphes proviennent du site web de la Commission des Relations de Travail du Québec (décisions et requêtes, en ligne : [<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions.asp>], consulté le 27 juillet 2007). Notons par ailleurs qu'en ce qui a trait aux agences de placement, il semble que la coopération patronale-syndicale pousse parfois les syndicats à accueillir favorablement le recours à ces agences comme en fait foi cet extrait tiré du site web de la CSN : « [L]a coopération des syndiqués ne s'arrête pas là. La nouvelle convention collective, signée par le syndicat l'an passé, est de longue durée (2005-2011). De plus, elle permet l'embauche de nouveaux employés par l'entremise d'une agence de placement de personnel, parce que Alcan a gelé l'embauche de personnel et ne veut plus être lié à du nouveau personnel » (CSN, 22 décembre 2006, en ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Communiques/CommDec06/Comm22-12-06.html>], consulté le 28 juillet 2007).

¹⁷² Il s'agit ici d'un simple ordre de grandeur, certains collectifs d'étudiants-employés ont obtenu leur accréditation en 2006 et ne sont pas inclus dans les données présentées plus haut. Le cas des employés-étudiants des universités québécoises sera traité dans la section 5.3.

¹⁷³ Ce cas sera également traité dans la section 5.3.

Note supplémentaire à propos de l'impact du syndicalisme sur la rémunération et l'accès aux avantages sociaux des travailleurs temporaires

À notre connaissance, des données d'ensemble permettant d'observer la progression de la rémunération des travailleurs temporaires syndiqués par rapport aux travailleurs permanents (syndiqués et non syndiqués) comme nous l'avons fait dans la section précédente à propos du travail à temps partiel ne sont pas disponibles. À cet égard, notons simplement que l'enquête de Bernier (2007), déjà évoquée, relève que plus des trois quarts (77 %) des conventions collectives contiennent des dispositions différenciées restreignant l'accès des travailleurs atypiques, dont les temporaires, aux avantages sociaux, que 49 % d'entre elles comportent des disparités salariales, etc.

Concernant les temporaires plus spécifiquement, l'étude de Bernier permet de constater que 17 des 156 conventions collectives analysées excluent spécifiquement certaines catégories temporaires de l'application de la convention collective, notamment les étudiants (15) et les salariés occasionnels (5)¹⁷⁴ ; 66 et 26 conventions collectives excluent, respectivement, les occasionnels et les étudiants du cumul de l'ancienneté¹⁷⁵. Dans bien des cas, la discrimination dont sont victimes les travailleurs temporaires, comme les travailleurs à temps partiel, est donc inscrite à même les conventions collectives négociées par les syndicats.

Bernier cite par ailleurs quelques autres exemples de la forme prise par les clauses de disparité de traitement touchant les travailleurs temporaires : « Des

¹⁷⁴ Certaines conventions excluent autant les étudiants que les occasionnels.

¹⁷⁵ Plus encore, « lorsque les conventions collectives incluent des règles particulières régissant l'exercice de droits liés à l'ancienneté, elles sont rédigées le plus souvent de façon à mieux protéger les salariés permanents à temps complet et à limiter l'accès des salariés atypiques aux avantages découlant de l'ancienneté ainsi qu'aux postes permanents à temps complet (2007 : 8). Quarante-cinq pour cent des conventions collectives analysées contiennent de telles dispositions s'appliquant aux occasionnels et 18 % aux étudiants.

employés temporaires peuvent être exclus du cumul de l'ancienneté ou de la procédure d'arbitrage des griefs. Des salariés permanents à temps plein peuvent aussi avoir priorité sur les (...) occasionnels, peu importe la durée véritable de leur lien d'emploi, pour déterminer l'ordre des mises à pied pour manque de travail ou l'attribution du temps supplémentaire (...) L'admissibilité au versement de cette compensation [compensation pour avantages sociaux] sera parfois assujettie à la satisfaction d'une condition de durée de la prestation de travail : le salarié temporaire pourra toucher la compensation après avoir accompli un certain nombre d'heures de travail, parfois très élevé, par exemple 4 160 heures, soit l'équivalent de deux ans de travail à temps complet (...) les travailleurs temporaires de tous les secteurs sont [souvent] privés de congés de perfectionnement, de congés sans solde et, dans le secteur parapublic, du congé sabbatique » (2007 : 10-12).

5.2.3 Les travailleurs autonomes

Le tableau 5.9 présente une recension des initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits autonomes. On y distingue le nom de l'organisation, sa date de création (et celle de la fin de son existence le cas échéant), sa nature (syndicat traditionnel [au sens du *Code du travail*], syndicat de professionnels, association), son affiliation à une organisation syndicale s'il y a lieu, le groupe de travailleurs visés, le nombre de membres, le type de reconnaissance dont jouit l'organisation et les fonctions que celle-ci exerce. Pour plus de clarté, nous avons séparé les regroupements sectoriels — spectacle, journalisme, transport, services sociaux, médecines alternatives — visant des groupes particuliers de travailleurs autonomes, des regroupements ouverts visant à rassembler un large éventail de travailleurs autonomes, peu importe leur secteur d'activité.

Dans la première portion de cette section, les différentes initiatives sont présentées en reprenant les éléments principaux des « courts portraits » de chacune d'elles que nous avons tracés dans l'annexe II¹⁷⁶. C'est aussi en nous appuyant sur les informations compilées dans cette annexe que nous avons rédigé la « note supplémentaire à propos de l'organisation des travailleurs autonomes » dans la seconde partie de cette section.

TABLEAU 5.9
Initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de
travailleurs autonomes ou dits autonomes

Nom du regroupement	Nature de l'organisation	Groupes de travailleurs	Nombre de membres	Reconnaissance	Fonctions
Regroupement dans le domaine du spectacle					
Union des artistes (UDA) 1952 (1937)	Syndicat professionnel (affilié FTQ jusqu'à la fin des années 90)	Artistes (surtout comédiens)	7000 + 4000 stagiaires	CRAAAP (1988)	Négo. ententes collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Gestion (droits d'auteur) Lobbying
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec 1988 (1955)	Syndicat professionnel (affilié à l'AMF)	Musiciens	3300 + commissionnaires	CRAAAP (1988)	Négo (contrat d'engagement obligatoire) Service (assurances collectives, juridique, service de visa, Lobbying Promotion
Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS, 2004) (ex-APVQ [1993] et SCTVQ)	Association (FNC-CSN, 1993-1996)	Techniciens spectacles (télévision et cinéma)	2900 + commissionnaires	CRAAAP (1993)	Négo. ententes collectives Services (assurances collectives, REER, griefs, serv. juridique) Lobbying
AIEST (1908, 2004 cinéma)	Syndicats (FTQ)	Techniciens spectacles	1600	CRT	Négo. conventions collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Lobbying

¹⁷⁶ Dans l'annexe II, nous décrivons plus longuement le contexte d'émergence, les fonctions exercées par les différents regroupements (négociation, offres de services, lobbying, etc.) ainsi que les enjeux principaux sur lesquels les travailleurs regroupés ont cherché à peser en faisant appel à des organisations syndicales ou quasi syndicales.

Nom du regroupement	Nature de l'organisation	Groupes de travailleurs	Nombre de membres	Reconnaissance	Fonctions
APASQ 1984	Syndicat professionnel (FNC-CSN depuis 1991)	Techniciens spectacles (arts de la scène)	250 + 120 commissionnaires	CRAAAP (1993)	Négo. ententes collectives Services (assurances collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Lobbying
SPATEQ (1997- 2002)	(FP-CSN)	Producteurs et techniciens de la télévision ethnique	26	Non	Négo. ententes collectives Lobbying
Regroupement dans le domaine du journalisme (presse écrite)					
Association des journalistes indépendants du Québec 1988	Association (FNC-CSN)	Journalistes	100	Non	Négo (contrat-type non obligatoire) Service (relations professionnelles) Lobbying
Regroupement dans le domaine du transport					
Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi, 2002	Association (Métallos-FTQ)	Chauffeur-locataire de taxi	n.d.	n.d.	Services (assurances collectives, REER, griefs, serv. juridique) Lobbying
Syndicat des Routiers autonomes du Québec 1997	Structure d'accueil (CSD)	camionneurs indépendants propriétaires d'un seul véhicule	1000	Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (contrat type non obligatoire) Services (relations professionnelles, serv. juridique) Lobbying
Syndicat national du transport routier (SNTR) 1998	Syndicats et quasi-syndicat	Camionneurs-prop et salariés d'agences ou d'entreprises de transport	1100 cam-prop 700 salariés d'agences (1998) 300 salariés (2007)	Oui et Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (conventions collectives+contrat-type) Services (relations professionnelles, serv. juridique, assurance-cargo, assurance groupe) Lobbying
Regroupement dans le domaine du transport (suite)					
Coop des camionneurs/AP CCQ 1999 (1992)	Association (Métallos FTQ)	Camionneurs-propriétaire d'un ou plusieurs véhicules	6000	Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (Contrat-type non volontaire) Services (assurances, des rabais sur des produits, cours de gestion, des services juridiques) Lobbying
Syndicat démocratique des distributeurs de lait, 1997	Syndicat (CSD)	Distributeurs de lait pour la compagnie Nartrel	235	Oui, mais contesté	Négo (Contrat civil collectif) Services (assurances collectives, griefs, service juridique)
Regroupement dans le domaine des services sociaux					
AEMFQ 1997	Association (un temps associé à la CSN)	Responsable de service de garde en milieu familial	3000 (non confirmé)	Non	Service aux membres Lobbying
ADIM 1997	Syndicat professionnel (CSQ)	Responsable de service de garde en milieu familial	1000 (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 « ressources intermédiaires » et de ressources de type familial	1000 (non confirmé)	Oui, puis désyndiqués par la loi 7	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale, Services (aide juridique, formation, organisation syndicale)
RESSAQ	Environs 35 Syndicats CSD	Responsable de « ressources intermédiaires » et de ressources de type familial	3000 (non confirmé)	Non	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale, Services (aide juridique, formation, organisation syndicale)
Regroupement dans le domaine des médecines alternatives					
SPHQ 1985	Syndicat professionnel (FP-CSN, 1989-)	Homéopathes	300	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel : (corps de savoir, formation minimale, code de déontologie, il exerce un contrôle sur les admissions, etc.) Lobbying
ROQ 1985	Association (FP-CSN, 1996-2003)	Osiéopathes	100 (?)	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
ADNQ 1983	Association (FP-CSN, 1995-2006)	Naturopathes	180	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
Association d'acupuncture du Québec (AAQ, 1972)/ Ordre des acuponcteurs du Québec (1994)	(Association/Ordre professionnel) (FP-CSN, 1985-1995)	Acupuncteurs	175 (1994)	Ordre professionnel depuis 1994	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
Les regroupements non sectoriels d'autonomes					
AQTA 1996	1996-2000 (?)	Travailleurs autonomes	n.d.	Non	Négo (rédaction de contrat type) Services : (régime d'assurances-vie, salaire, invalidité, maladie et soins dentaires, consultations et services juridiques, services comptables et fiscaux, banque d'emplois, rabais sur des produits ainsi que des sessions d'information et de formation, etc)
Travailleurs autonomes Québec 2007	Association liée aux Métallos FTQ	Travailleurs autonomes	Camion : n.d. Taxi : n.d. Hygiéniste : n.d.	n.d.	Services (aide juridique, formation, organisation collective) Lobbying
CTTAQ 2005	Association non liée à organisation syndicale	Travailleurs autonomes	6 organisations de travailleurs autonomes	Non	Lobbying
Sources : Notre compilation à l'aide des données compilées dans l'annexe II					

Le tableau 5.9 le met en évidence, les actions syndicales concernant l'organisation collective des travailleurs autonomes sont nombreuses, elles ont lieu dans de nombreux secteurs et, au final, 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*¹⁷⁷ 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, un syndicat de professionnels¹⁷⁸ (affilié à la FTQ jusqu'à la fin des années 1990) qui regroupe 7

¹⁷⁷ Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32).

¹⁷⁸ En vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q., chapitre S-40). L'article 1 de cette loi permet que « Quinze personnes ou plus, citoyens canadiens, exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, peuvent faire et signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en association ou syndicat professionnel ». Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres (article 6). Sujet aux lois en vigueur, ils jouissent de tous les pouvoirs nécessaires à la poursuite de leur objet et ils peuvent notamment: 1° établir et administrer des caisses spéciales d'indemnités aux héritiers ou bénéficiaires des membres défunts, ou aux membres au décès de leurs conjoints, des caisses spéciales de secours en cas de maladie, de chômage, ou autres caisses de même nature, qui doivent être régies exclusivement par les statuts approuvés par l'Autorité des marchés financiers ; 2° établir et administrer un régime de retraite auquel peuvent cotiser les membres ou leur employeur ; 3° affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique et hygiène ; 4° créer et administrer des bureaux de renseignements pour les offres et les demandes de travail ; 5° créer, administrer et subventionner des œuvres professionnelles, telles que institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole et sociale, cours et publications intéressant la profession ; 6° subventionner et aider des sociétés coopératives de production et de consommation ; 7° acheter pour les revendre, louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tous les objets nécessaires au soutien de leur famille, à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plants, animaux et matières alimentaires ; 8° prêter leur entreprise pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations syndiquées; faciliter cette vente par expositions, annonces, groupement de commandes et d'expédition ; 9° déposer leur marque ou label; 10° passer avec tout autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes les contrats ou conventions relatives à la poursuite de leur objet et spécialement ceux visant les conditions collectives du travail ; 11° exercer devant toutes cours de justice tous les droits appartenant à leurs membres, relativement aux faits portant un préjudice

000 membres, a été en mesure de signer une trentaine¹⁷⁹ 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, 2 900 membres ainsi que des commissionnaires, association à but non lucratif liée à la FNC-CSN entre 1993 et 1996), l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ, 370 membres et commissionnaires, syndicat de professionnels lié à la FNC-CSN depuis 1991) et la Guilde des musiciens du Québec (3 300 membres et des commissionnaires, syndicat de professionnels lié à la Fédération américaine des musiciens des États-Unis et du Canada) 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. C'est d'ailleurs à ces égards que l'expertise des centrales syndicales bénéficie à ces différents regroupements d'artistes¹⁸⁰. On notera aussi qu'outre des conditions minimales de travail, ces ententes collectives comprennent bien souvent des assurances collectives, des régimes de retraite, des dispositions pour les congés payés, les vacances, etc. Au-delà de leur rôle concernant la négociation collective, ces différents regroupements offrent également des services

direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (article 9). Contrairement aux syndicats reconnus en vertu du *Code du travail*, les employeurs ne sont pas tenus de négocier collectivement avec les syndicats de professionnels.

¹⁷⁹ Des ententes collectives distinctes couvrent différentes catégories d'emploi : comédiens, cascadeurs, chanteurs, etc.

¹⁸⁰ Ce constat a été confirmé par l'UDA (entretien téléphonique avec une personne du service juridique de l'UDA, septembre 2007), l'APASC (entretien téléphonique et d'un échange de courriels avec Josiane Fontaine-Zuchowski, adjointe administrative à l'APASQ, juillet 2007) et l'AQTIS (entretien téléphonique et d'un échange de courriel avec Paul Lauzon, conseiller aux relations de travail à l'AQTIS, juillet 2007). Il faut aussi noter que ces interlocuteurs ont souligné que les services juridiques des différentes centrales ont également joué un rôle important afin de « monter le dossier » visant à se faire reconnaître par la CRAAAP. Cette information a aussi été confirmée lors d'un entretien avec Céline Charbonneau, conseillère au service à la syndicalisation de la CSN.

d'assurances collectives, des services juridiques et des services de gestion des droits d'auteur. Ils se chargent aussi de faire du lobbying auprès de diverses instances.

Par ailleurs, toujours dans le domaine du spectacle, il faut également signaler l'émergence de l'AIEST¹⁸¹ et l'existence éphémère de la SPATEQ. Les sections locales québécoises de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma, de ses territoires et du Canada (AIEST-FTQ) regroupent quelque 1600 membres¹⁸² dont certains habilleurs (local 863, 21 membres) et techniciens de théâtre (local 56, 204 membres¹⁸³) qui peuvent être assimilés à travailleurs autonomes parce qu'ils travaillent à forfait sur des lieux de spectacles, de divertissement et de production du Québec. Créé en octobre 2005, le Local 514 cherche quant à lui à investir les plateaux de tournage. Contrairement à l'AQTIS, il ne négocie pas d'ententes collectives multipatronales, mais fonctionne plutôt comme un syndicat traditionnel en regroupant des employés travaillant pour un employeur précis, que ce soit dans des salles de spectacles ou sur des plateaux de tournage. Ces syndicats sont donc reconnus par la CRT et non la CRAAAP. Quant au défunt Syndicat des producteurs autonomes de la télévision ethnique du Québec (SPATEQ-CSN), qui regroupait 26 producteurs et techniciens de la télévision ethnique, il a été fondé en 1997 afin de redonner une place à ses producteurs sur les ondes de la nouvelle chaîne ethnique CJNT qui, même si elle s'était pourtant engagée formellement à leur accorder du temps d'antenne dans sa grille horaire lors de sa demande de licence auprès du CRTC, ne le faisait pas (CSN, 1997, en ligne¹⁸⁴). À la suite de la décision du CRTC d'acquiescer aux

¹⁸¹ Mieux connu sous son acronyme anglo-saxon (IATSE).

¹⁸² Ces travailleurs et travailleuses œuvrent comme techniciens de scène, maquilleurs, habilleurs et habilleuses, projectionnistes, techniciens en audio-visuel, techniciens en postproduction, techniciens en décor pour le cinéma, employés de bureau et personnels d'accueil dans les cinémas.

¹⁸³ Ces techniciens travaillent à forfait pour des contrats à durée déterminée. Ils ont été impliqués dans un conflit à la Place des arts (cf. annexe III).

¹⁸⁴ En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/communiques/CommSept97.html>], consulté le 4 août 2007.

pratiques de CJNT, le syndicat perdra de sa vigueur pour ensuite s'éteindre au début des années 2000¹⁸⁵.

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.

Dans le secteur du journalisme, l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ), fondée en 1988 et associée à la FNC-CSN, regroupe une centaine de journalistes qui travaillent à forfait pour une entreprise de presse au Québec. Leur statut de travailleur autonome — et non de salarié — fait en sorte qu'ils ne peuvent se regrouper dans un syndicat accrédité en vertu du *Code du travail*. L'AJIQ lutte pour obtenir une reconnaissance des pigistes auprès des syndicats des quotidiens et pour la reconnaissance des droits d'auteur. C'est surtout sur les dossiers d'ordre juridique que la collaboration entre l'AJIQ et la CSN est étroite¹⁸⁶. D'autre part, l'AJIQ a aussi rédigé un contrat-type qui, à défaut d'être obligatoire, permet aux journalistes pigistes d'évaluer la nature des contrats qui leur sont proposés par divers employeurs¹⁸⁷. Elle s'occupe aussi de la défense individuelle des journalistes indépendants. Parce qu'elle repose avant tout sur le militantisme de bénévoles, elle n'a ni les moyens de fournir des services de type

¹⁸⁵ Information confirmée par Céline Charbonneau, conseillère à la syndicalisation à la CSN.

¹⁸⁶ En juin 1999, l'AJIQ, avec l'aide de la FNC-CSN, a déposé un recours collectif de 30 millions de dollars contre les principaux éditeurs de journaux et magazines du Québec et la société CEDROM-Sni. Le recours collectif n'est toujours pas réglé (juillet 2007). On notera par ailleurs qu'à la fin des années 1990, l'AJIQ a aussi mené, en vain, une bataille juridique afin que les recherchistes obtiennent une reconnaissance juridique de la CRAAAP.

¹⁸⁷ Lors d'un entretien téléphonique, Jean-Sébastien Marsan nous a toutefois souligné que certains employeurs s'en sont inspirés afin de rédiger leur contrat maison.

assurances collectives ou fonds de retraite à ses membres. Ses activités de lobbying auprès des gouvernements sont également limitées.

Dans le domaine du transport, outre le Syndicat des Routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD, 1 000 camionneurs indépendants), le Syndicat national du transport routier (SNTR-CSN, 1 100 camionneurs indépendants, 700 salariés d'agences et 300 salariés) et la Coop des Camionneurs (6 000 camionneurs indépendants, liée aux Métallos) dont nous traiterons plus longuement dans une des monographies exploratoires de la section suivante (cf. 5.3), nous avons pu recenser l'existence du Regroupement des professionnels chauffeurs de taxi (devenu TAQ-TAXI) et le syndicat démocratique des distributeurs de lait Natrel. Mis sur pied en 2003 par les Métallos (FTQ), le Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi Métallos (FTQ) vise à offrir divers services aux chauffeurs de taxi, y compris la possibilité, pour les chauffeurs locataires, d'acheter leur taxi à un taux favorable de financement grâce à FINTAXI¹⁸⁸. En 2007, le regroupement des professionnels chauffeurs de taxi sera intégré à la nouvelle structure — Travailleurs autonomes Québec (TAQ) — mise en place par le syndicat des Métallos. Le regroupement a pour objectif la valorisation de l'industrie du taxi, la diminution des coûts d'opération des chauffeurs ou locataires de taxi et le lobbying auprès des gouvernements et des autres industries. L'association mise surtout sur son service juridique adapté aux besoins des chauffeurs de taxi afin d'attirer des membres. Notons enfin que même si TAQ-Taxi est associé au syndicat des Métallos (FTQ), il s'agit d'une association à but non lucratif (et non

¹⁸⁸ Née d'une initiative conjointe du Fonds de solidarité (FTQ) et du syndicat des Métallos, la société en commandite FINTAXI a pour objectif de venir en aide aux chauffeurs-locataires d'un taxi qui voudraient se porter acquéreur d'un permis de taxi, de manière à ce qu'ils puissent accéder au statut de chauffeur-propiétaire. On notera par ailleurs qu'en 1997, les Métallos avaient tenté de former une association professionnelle de chauffeurs de taxi locataires de leur véhicule, selon une formule originale mêlant sécurité financière, liberté de changement d'allégeance et représentation syndicale (Gagnon, 1997 : 1). Ils avaient aussi tenté de syndiquer l'ensemble des chauffeurs de taxi en 1988 (D'amours et *al.* 2004 : 55).

d'un syndicat¹⁸⁹). Dans le secteur du transport, nous avons aussi recensé le cas du Syndicat démocratique des distributeurs de lait Natrel, un syndicat reconnu en vertu du *Code du travail* et affilié à la CSD. Celui-ci compte 235 membres et offre des services juridiques et d'assurance collective à ses membres, mais surtout, ce syndicat a mené une lutte juridique afin de faire reconnaître ses membres comme étant des « salariés » au sens du *Code du travail*. Cette lutte s'est dénouée par une demi-victoire, le syndicat réussissant à négocier un « contrat civil collectif » pour ses membres¹⁹⁰.

Nous avons également recensé des initiatives syndicales en lien avec quatre regroupements de travailleurs autonomes ou dits autonomes (cf.2.3.1) dans le domaine des services sociaux. Dans la foulée de l'adoption de la *Loi sur les Centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*¹⁹¹ en 1997, deux regroupements de responsables de services de gardes en milieu familial (RSG) verront le jour. Née en septembre 1997, associée à la CSQ et à la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEC), l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM) a pour mission de défendre les intérêts des membres et de promouvoir la profession. Ces 1 000 membres (environ) ont été recrutés sur une base individuelle et volontaire. Ils paient une cotisation — qui est répartie entre la CSQ, l'ADIM et la FIPEC — leur donnant accès à divers services tels que la négociation et l'application des ententes contractuelles, l'aide juridique, la formation et l'organisation syndicale. Depuis sa création, le principal dossier porté par l'ADIM est celui de la syndicalisation de ses membres qui se

¹⁸⁹ TAQ-Taxi n'est ni un syndicat reconnu par la CRT, ni enregistré en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*. Nous reviendrons plus loin sur le cas de Travailleurs Autonomes Québec.

¹⁹⁰ Nous reviendrons plus longuement sur ce cas dans la « note supplémentaire à propos de l'organisation collective des travailleurs autonomes ».

¹⁹¹ L.R.Q., chapitre C-8.2.

voient davantage comme des salariés que comme des travailleurs autonomes¹⁹². L'Association des éducatrices en milieu familial du Québec (AEMFQ), également créée en 1997 regroupe aussi des RSG. Elle compterait (en 2004) environ 3 000 membres¹⁹³, soit le tiers des RSG du Québec. Au-delà du lobbying auprès du gouvernement, l'association a pour mission de donner un soutien légal et administratif à ses membres. Elle offre divers services (assurance, griefs, contrat-type, licence de droit d'auteur pour le matériel éducatif développé, achats groupés) et propose aussi des formations adaptées en milieu familial, une banque de remplaçantes, un service de paye pour les employés, un service de secrétariat et un service de perception pour les mauvaises créances. L'AEMFQ a aussi développé un code d'éthique pour la profession. Notons enfin qu'après avoir un temps collaboré avec la CSN et revendiqué la syndicalisation de ses membres, l'AEMFQ aspire désormais à la revalorisation du statut de travailleuses indépendantes. Elle est aujourd'hui membre de la CTTAQ, un regroupement de travailleurs autonomes qui n'entretient aucun lien direct avec le mouvement syndical.

L'Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN) et le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) regroupe quant à eux des intervenantes et des intervenants œuvrant auprès des adultes requérant des soins et des services en milieu résidentiel, aussi appelés ressources intermédiaires (RI) et ressources de type familial (RTF). La première, créée en 2004, compterait environ 1 000 membres. Elle cherche à faire reconnaître le rôle et l'importance des RI et des RTF ainsi

¹⁹² Notons que la CSN a aussi milité en faveur du droit à la syndicalisation des éducatrices et des éducateurs dans les garderies en milieu familial en déposant neuf requêtes en accréditations en 2002. Elle était alors associée à l'AEMFQ qui a depuis « retourné sa veste » et milite désormais pour la reconnaissance de ses membres comme travailleuses indépendantes. Depuis, la CSN continue de travailler sur quelques dossiers de syndicalisation en regroupant les RSG de certains CPE, mais ce dossier est essentiellement porté par les ADIM.

¹⁹³ La cotisation annuelle demandée par l'AEMFQ en 2004 était de 100 \$.

qu'à promouvoir et à défendre leurs droits à des conditions de travail et de vie décentes. En s'associant à la CSN, elle a réussi, avant l'adoption du projet de loi 7 de 2003 (cf. 2.3.1), à obtenir une accréditation syndicale pour certains groupes de travailleurs. Depuis l'adoption du projet de loi 7, l'AIMRA-CSN lutte pour reconquérir le droit à la syndicalisation et à la libre négociation. Parmi les autres revendications portées par l'AIMRA-CSN, on notera que celle-ci lutte pour l'obtention d'une sécurité financière et la protection de la qualité de vie familiale et individuelle de ses membres, pour l'accès à la formation professionnelle, pour l'accès à des services accessibles de répit et de remplacement, pour l'équité entre les travailleurs de différentes régions et pour faire reconnaître les besoins en santé¹⁹⁴. L'association offre aussi différents services à ses membres (services juridiques, formation, etc.). Quant au RESSAQ, dont l'origine remonte aux années 1980, il compte environ 3 000 membres œuvrant dans le même secteur que les membres de l'AIMRA-CSN. Il est intéressant de noter que celui-ci, après avoir longtemps refusé de s'avancer sur cette voie¹⁹⁵, a revendiqué le statut de salarié de ses membres et le droit de se syndiquer juste avant l'adoption du projet de loi 7 de 2003¹⁹⁶. Cela dit, le RESSAQ, qui collabore désormais avec la CSD, a depuis modifié sa stratégie et revendique maintenant la négociation d'un « contrat social », qui permettrait de reconnaître aux RI et aux RTF un véritable statut et de leur procurer des droits et une rétribution leur garantissant une meilleure qualité

¹⁹⁴ On notera aussi que l'association, qui vise aussi à briser l'isolement de ces membres, s'inquiète aussi des orientations prises par le gouvernement en matière d'hébergement qui favorisent le recours aux PPP plutôt que le réseau public et les ressources non institutionnelles que sont les RI et les RTF.

¹⁹⁵ Des considérations fiscales faisaient en sorte que les membres du RESSAQ ne voulaient pas se syndiquer.

¹⁹⁶ Anticipant le projet de loi 7, le RESSAQ a modifié sa stratégie au début des années 2000 et a déposé auprès de la Commission des relations de travail (CRT), 35 requêtes en accréditation syndicale (pour la plupart des syndicats CSD) visant quelque 3 000 RI et RTF sur les 4 500 que compte le Québec. Le projet de loi 7 a toutefois été adopté avant que celles-ci puissent être confirmées.

de vie¹⁹⁷. Comme l'AIMRA-CSN, le RESSAQ offre aussi différents services à ses membres (services juridiques, formation, etc.). Notons par ailleurs que depuis l'automne 2005, le RESSAQ est le seul regroupement de ressources pour adultes à être reconnu officiellement par le gouvernement du Québec.

Notre recension a aussi permis d'observer des liens entre les organisations syndicales et des regroupements de travailleurs autonomes dans le domaine des médecines alternatives. Le Syndicat des professionnels des homéopathes du Québec (SPHQ)¹⁹⁸, affilié à la Fédération des professionnels de la CSN (CSN-FP), existe depuis 1985¹⁹⁹ et regroupe 300 membres²⁰⁰ qui sont des travailleurs autonomes. Le SPHQ fonctionne avant tout comme un ordre professionnel : il définit un corps de savoir, une formation minimale, un code de déontologie et il exerce un contrôle sur l'admission des membres. Surtout, le SPHQ milite pour la reconnaissance de la pratique homéopathique et de ses praticiens. L'activité de la CSN est fortement structurée autour des efforts du SPHQ afin de constituer un ordre professionnel²⁰¹. Jusqu'ici, autant les démarches visant à se faire reconnaître par l'Office des professions que celles visant à modifier la *Loi médicale*²⁰² ont

¹⁹⁷ La proposition du RESSAQ cherche à aller plus loin que l'approche traditionnelle axée sur la négociation d'une convention collective et, ainsi, assurer à la fois la pérennité du réseau et sa culture humaniste (*Le Fureteur CSD*, novembre 2003 : 38).

¹⁹⁸ Il ne s'agit pas ici d'un syndicat au sens du Code du travail, mais au sens de la *Loi sur les syndicats professionnels*.

¹⁹⁹ L'affiliation à la CSN-FP date de 1989.

²⁰⁰ Il y a cinq types de membres dont les droits et les obligations diffèrent. Les cotisations vont de 60 \$ par année pour les membres étudiants et associés (en cession temporaire d'activité) à 350 \$ par année pour les membres actifs (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 116).

²⁰¹ En 1992, le SPHQ a fait une demande formelle pour constituer un ordre professionnel reconnu par l'Ordre des professions. Ces démarches visent trois objectifs principaux : 1) la pleine reconnaissance professionnelle des homéopathes ; 2) l'intégration des homéopathes dans la prise en charge de la santé au Québec ; 3) la réglementation de la pratique pour assurer l'autonomie professionnelle, l'intégrité de la pratique et protéger le public contre le charlatanisme (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 117).

²⁰² Le SPHQ milite aussi pour l'ajustement de la *Loi médicale* (L.R.Q., chapitre M-9) afin d'éviter aux homéopathes de se trouver en marge de la légalité. Comme le soulignent Lagacé et Brisebois : « La Loi médicale définit la médecine comme diagnostic et traitement des déficiences de la santé, tandis que l'existence d'un ordre professionnel pour les médecins réserve à ces derniers les actes

toujours avorté, mais la collaboration entre le SPHQ et la FP-CSN persiste, ce qui n'est pas le cas des alliances entre la FP-CSN et le Registre des ostéopathes du Québec (ROQ) et l'Association des diplômés en naturopathie du Québec (ADNQ). Ces regroupements, qui fonctionnent sur un mode similaire à la SPHQ, ont aussi pour objectif principal de se faire reconnaître comme ordre professionnel par l'Office des professions. Le premier (360 membres, fondé en 1985) s'est affilié à la CSN en 1996 pour ensuite s'en dissocier en 2003 afin de poursuivre de façon autonome ses démarches afin de faire reconnaître l'ostéopathie par l'Office des professions. L'Association des diplômés en naturopathie du Québec (ADNQ), comptant 180 membres et fondée en 1993, s'est aussi affiliée à la CSN (en 1995), mais, en 2006, ses membres ont voté en faveur de la désaffiliation de la CSN. Comme le SHPQ, ni l'ADHQ, ni le ROQ n'ont réussi à ce jour à se faire reconnaître comme ordre professionnel. Notons enfin le cas des acupuncteurs du Québec qui se sont également affiliés à la CSN en 1985 afin d'entamer des démarches afin de créer un ordre professionnel. À cet égard, on notera que lorsque l'Ordre des acupuncteurs du Québec sera créé en 1994, ils quitteront toutefois la centrale. L'Association d'acupuncture du Québec (AAQ), liée à la CSN, regroupait alors 175 des 400 acupuncteurs du Québec.

Nous avons également recensé deux initiatives issues des milieux syndicaux et visant 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. En 1996, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), affilié à la FTQ, a créé l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA). En plus de constituer un lieu d'échange visant à briser l'isolement des ces membres; cette association à but non lucratif offrait

médicaux. Puisque l'homéopathie est considérée comme un acte médical, sa pratique est permise... pour les médecins. À toutes fins utiles, si on applique strictement la loi, la pratique de l'homéopathie par les homéopathes qui ne sont pas médecins est illégale (2004 : 121).

différents services à l'intention des travailleurs autonomes : assurance-vie, assurance-salaire, assurance-invalidité, assurance-maladie et soins dentaires, des consultations et services juridiques, des services comptables et fiscaux, une banque d'emplois spécialement conçue pour les travailleurs et travailleuses autonomes à la recherche d'un emploi, des rabais sur des produits ainsi que des séances d'information et de formation, etc. Elle a aussi élaboré des contrats types afin d'aider ses membres dans leurs négociations contractuelles. Les membres de l'AQTA devaient payer un droit d'entrée (10,00\$) et une cotisation mensuelle de 25,00 \$. L'association cessera d'exister après quelques années d'existence²⁰³. Mis en place en janvier 2007, Travailleurs Autonomes Québec (TAQ) est aussi une association parapluie qui réunit diverses associations cherchant à regrouper des travailleurs autonomes œuvrant dans un secteur particulier. TAQ bénéficie de l'appui du syndicat des Métallos, notamment de son service juridique²⁰⁴. Outre TAQ-TAXI que nous avons évoqué plus haut, TAQ a aussi une section « camion » (TAQ Camion, ex-coop des camionneurs) cherchant à regrouper des camionneurs indépendants œuvrant dans le secteur du « transport général », du « transport forestier » et du « transport en vrac ». TAQ aspire à mettre en place d'autres sections destinées à accueillir différents types de travailleurs autonomes, notamment les hygiénistes dentaires. Comme l'AQTA, cette association à but non lucratif offre différents services à l'intention des travailleurs autonomes à la différence que ceux-ci sont conçus afin de répondre aux besoins différenciés des différents groupes de travailleurs autonomes qu'elle regroupe.

²⁰³ Pour le SCEP, l'un des facteurs fondamentaux ayant posé problème pour le développement de l'AQTA est celui de « de "l'œuf ou la poule" en ce sens que les gens qui étaient intéressés étaient en même temps réticents parce que l'Association ne regroupait pas assez de monde... donc beaucoup attendaient que ça grossisse » (échange de courriel avec la responsable du dossier au SCEP-FTQ. Celle-ci s'est montrée réticente à développer davantage les raisons ayant conduit le SCEP à clore l'expérience au début des années 2000). D'autres intervenants du milieu syndical ont souligné les difficultés liées au fait d'offrir des services spécifiques adaptés aux besoins de chacun et une cotisation mensuelle trop élevée pour expliquer l'échec de l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA).

²⁰⁴ Entretien téléphonique avec Mario Sabourin, président de TAQ Québec, novembre 2007.

Notons enfin que nous avons aussi inclus dans le tableau 5.9 le cas de la Coalition des travailleuses et des travailleurs autonomes du Québec (CTTAQ). Créée à l'initiative du réseau META Québec dans la foulée de la parution du *Rapport Bernier* en 2003, cette coalition regroupe sept associations de travailleurs autonomes²⁰⁵. La coalition a pour mandat de représenter les intérêts communs aux travailleurs autonomes du Québec, de permettre une véritable voie d'expression démocratique aux travailleurs autonomes du Québec, d'encourager les regroupements et les associations de travailleurs autonomes et, plus largement, d'éveiller les autorités; les acteurs intéressés ainsi que la population en général, aux réalités des travailleurs autonomes du Québec. La CTTAQ s'est donnée trois objectifs : 1) qu'une seule définition du travailleur autonome soit reconnue par l'ensemble des acteurs socio-économiques, administratifs, législatifs et gouvernementaux. ; 2) que le ministre des Finances du Québec adopte une politique de modulation du plafond des dépenses de représentation admissibles inversement proportionnel; 3) que la CTTAQ puisse avoir un siège au Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ainsi, y déléguer l'un de ses membres. On ajoutera en terminant, et c'est pour cette raison que la CTTAQ est présentée ici à titre indicatif, que ni celle-ci, ni les associations qui en sont membres n'entretiennent des liens étroits avec des organisations ou des centrales syndicales.

Note supplémentaire à propos de l'organisation des travailleurs autonomes

Il faudrait certainement davantage que de courts portraits des initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits autonomes (voir l'annexe II) afin de cerner toute la complexité des défis liés à ce

²⁰⁵ L'Association des éducatrices et des éducateurs en milieu familial du Québec (AÉMFQ, voir ci-haut), le Réseau META Québec, le Réseau META Beauce, l'Association des électroliers du Québec (AÉQ), Affaires et développement du Québec, le Réseau des travailleurs autonomes et des micro-entreprises (TAME), l'Association des travailleurs autonomes et des micro-entreprises en services linguistiques (ATAMESL).

nouveau champ d'action du syndicalisme. Néanmoins, cette recension permet de dresser un certain nombre de constats à cet égard. Les monographies exploratoires de la section 5.3 permettront d'approfondir la réflexion à partir de deux cas particuliers, celui des camionneurs indépendants et celui de la tentative avortée de regroupement des travailleurs du multimédia.

Premièrement, comme le souligne D'Amours : « 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 (2006 : 9). Cela est particulièrement vrai dans le domaine du spectacle depuis que la *Loi sur le statut de l'artiste* a été adoptée en 1988. Parce qu'elles ont été reconnues par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP), autant l'UDA, la Guilde des musiciens, que l'AQTIS et l'APASQ ont été en mesure de signer des ententes collectives multipatronales permettant de garantir des conditions de travail et de rémunérations minimales à ses membres ou des « contrats d'engagement obligatoire » instaurant des standards minima²⁰⁶. Pour D'Amours (2006), même si les ententes collectives signées en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* « sont loin de comporter les mêmes avantages que les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* »²⁰⁷, il s'agit de l'un des rares modèles, avec celui du secteur de la construction, qui permette la

²⁰⁶ Cette façon particulière d'engager la négociation collective, qui répond aux besoins d'autonomie des artistes en n'imposant pas une échelle salariale commune, mais des « standards minima », va sans le même sens que ce qui avait été noté dans les travaux de Commons (1906) sur les regroupements de musiciens. Celui-ci notait déjà qu'en ce qui a trait aux revendications, l'élément le plus important résidait dans l'effort engagé par ces collectifs de travailleurs auprès des employeurs afin d'établir un prix plancher (cf. 4.2).

²⁰⁷ Une étude de 2004 souligne à cet égard que le tiers des artistes professionnels doivent mener une double vie — c'est-à-dire combiner leur emploi d'artiste à un autre travail — afin de subvenir à leurs besoins (étude citée par le Conseil des Métiers d'Arts du Québec, en ligne : [http://www.metiers-d-art.qc.ca/actualite/uda_2004.htm], consulté le 28 juillet 2007. Le déficit de protection sociale des artistes a d'ailleurs entraîné la mise sur pied en 2004 d'un Secrétariat et d'un Comité permanent à la condition socioéconomique des artistes visant à favoriser la discussion entre les associations du secteur dans le but de proposer des solutions (D'Amours, 2006 : 9).

représentation des travailleurs atypiques » (2006 : 9). Bernier et *al.*, on l'a vu, propose d'ailleurs de s'inspirer de ce modèle-cadre pour d'autres secteurs où œuvrent principalement des autonomes, car, pour eux aussi, la *Loi sur le statut professionnel de l'artiste* « a une valeur exemplaire » (2003 : 528).

Dans les secteurs où il n'existe pas d'encadrement légal permettant de répondre aux besoins particuliers en termes de représentation collective, la situation est beaucoup plus difficile pour les travailleurs autonomes. Le contrat-type rédigé par l'Association des journalistes indépendants du Québec²⁰⁸, à défaut d'être obligatoire, permet simplement aux journalistes pigistes d'évaluer les contrats qui leur sont proposés par divers employeurs²⁰⁹. On observe une situation semblable dans le secteur du camionnage indépendant. Même si certains regroupements — le SRAQ-CSD, le SNTR-CSN et la Coop des camionneurs (liée aux Métallos-FTQ) — ont été reconnus comme des interlocuteurs valables et même s'ils siègent au Forum des intervenants de l'industrie du camionnage, la syndicalisation formelle (au sens du *Code du travail*) des camionneurs indépendants s'est enlisée dans les procédures judiciaires²¹⁰. On notera par ailleurs que là aussi le contrat-type mis en place n'est pas obligatoire et ne répond donc que très partiellement aux demandes des camionneurs indépendants qui avaient fait de sa mise en place le principal cheval de bataille de leurs luttes au

²⁰⁸ Contrairement aux regroupements dans le domaine du spectacle, les journalistes-pigistes ne sont pas assujettis à la *Loi sur le Statut de l'artiste*. Leur statut de travailleur autonome fait en sorte qu'ils ne peuvent se regrouper dans un syndicat traditionnel. Notons qu'à la fin des années 1990, l'AJIQ a tenté, en vain, de faire reconnaître une partie de ses membres (les recherchistes pour la télévision) par la CRAAAP.

²⁰⁹ Lors d'un entretien téléphonique, Jean-Sébastien Marsan, membre de l'exécutif de l'AJIQ, nous a toutefois souligné que certains employeurs s'en sont inspirés afin de rédiger leur contrat maison.

²¹⁰ C'est dans ce contexte qu'après avoir cherché à imposer une négociation sectorielle en exigeant des modifications au *Code du travail* et en réclamant l'accréditation multipatronale, le SNTR-CSN se rabattra sur une stratégie plus traditionnelle visant à chercher à former des unités syndicales, entreprise par entreprise, en faisant valoir que les camionneurs dits indépendants pouvaient être assimilés à des salariés.

tournant du siècle (cf. 5.3)²¹¹. Ainsi, il semble que la mise en place d'une négociation collective adaptée à leurs besoins particuliers et permettant de baliser les rapports entre les travailleurs autonomes et leurs employeurs dépend, ultimement, d'un encadrement juridique, ce qui, à l'exception du domaine du spectacle régulé par la *Loi sur le statut de l'artiste*, fait défaut²¹².

Deuxièmement, on comprendra, dans ce contexte, que 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 premières d'obtenir une certaine forme de reconnaissance. Les courts portraits présentés dans l'annexe II permettent de constater que l'UDA s'est associée à la FTQ et que l'APVQ (devenue l'AQTIS en 2004) et l'APASQ se sont associées à la CSN afin de « monter leur dossier » auprès de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP)²¹³. Dans le secteur des médecines alternatives, des associations ont également eu lieu entre des regroupements de travailleurs autonomes et des organisations syndicales afin de permettre aux premières de se faire reconnaître comme un ordre professionnel par l'Office des professions du Québec²¹⁴. Par ailleurs, on a aussi pu constater

²¹¹ Notons pour l'instant que le Forum a toutefois permis la mise sur pied d'un centre de médiation et d'arbitrage, d'un bureau du coût de revient et qu'en février 2003, il rendra disponible un logiciel disponible en ligne permettant de calculer l'impact de la hausse du prix du carburant. Site web du Forum, en ligne : [<http://www.forum-cam.qc.ca/documents/Communique27-02-2003.pdf>], consulté le 17 juillet 2007.

²¹² Le cas du « contrat civil collectif », à mi-chemin entre le contrat commercial et la convention collective met également en relief l'ambiguïté découlant de l'absence d'un encadrement juridique approprié. Par ailleurs, L'absence d'un encadrement juridique dans les secteurs autres que celui du spectacle, a également pour impact de rendre le recrutement des membres beaucoup plus difficile, les regroupements devant mobiliser sur une base volontaire.

²¹³ Une fois la reconnaissance obtenue, l'expertise des organisations syndicales a également pu être mobilisée afin de négocier les ententes collectives multipatronales évoquées plus haut.

²¹⁴ Là aussi, on peut faire un rapprochement avec les travaux de Commons (1906) qui soulignaient que les syndicats de musiciens se sont tournés vers l'État afin de mettre en place des mesures d'évaluation permettant de reconnaître les véritables musiciens des amateurs et, ainsi, empêcher que ces derniers exercent des pressions à la baisse sur leurs conditions de travail en cassant les

qu'une fois la reconnaissance obtenue, cette association s'est souvent terminée²¹⁵. Aussi, lorsque la reconnaissance tarde à venir, les regroupements de travailleurs autonomes choisissent souvent de poursuivre seuls la bataille (ostéopathes, naturopathes). On constatera donc à cet égard que les alliances entre syndicats et les regroupements de travailleurs autonomes sont fragiles. Les cas de l'APASQ, de l'AJIQ, du SRAQ-CSD, de l'ADIM-CSQ, de l'AIMRA-CSN et du SPHQ permettent toutefois de constater qu'elles peuvent se maintenir sur une plus longue période²¹⁶.

Dans d'autres cas, des regroupements de travailleurs poussés vers le travail autonome se sont dirigés vers les organisations syndicales afin de se faire reconnaître comme salariés et, ainsi, être en mesure de se regrouper dans un syndicat conventionnel, c'est-à-dire, en vertu du *Code du travail*²¹⁷. Comme nous l'avons vu (cf. 2.3.1), en principe, parce qu'ils ne sont pas des salariés, les travailleurs autonomes ne peuvent pas se syndiquer. Mais, dans les faits, la situation est plus complexe. Le travail autonome — mais aussi le travail à domicile et le recours à des agences de personnel — sont des pratiques qui conduisent à interroger, sous des angles différents, la pertinence de la notion de subordination telle qu'elle est actuellement définie (Vallée, 1999 : 283) et, dans ce contexte, la jurisprudence récente a parfois réussi à distinguer les véritables autonomes des faux indépendants. En qualifiant parfois ces derniers comme étant des salariés, celle-ci a ouvert une brèche permettant leur syndicalisation. Mais cela ne s'est pas fait sans peine. Le cas des distributeurs de lait Natrel est

prix, phénomène qui s'apparente à ce que l'on observe dans le secteur des médecines alternatives où les regroupements cherchent à se faire reconnaître par l'Office des professions afin, notamment, de mieux pouvoir se distinguer des « charlatans ».

²¹⁵ Cela a pu être observé dans le domaine du spectacle où l'UDA s'est dissociée de la FTQ et l'AQTIS de la CSN. Le même phénomène s'est produit dans le cas des acupuncteurs.

²¹⁶ Il y a là certainement là une piste que l'on devra suivre dans nos recherches ultérieures.

²¹⁷ Rappelons que l'assujettissement aux lois du travail et, par extension, l'accès à la syndicalisation, dépend traditionnellement de trois critères : prestation de travail, rémunération, lien de subordination.

exemplaire quant au rôle que peuvent jouer les centrales syndicales à cet égard. Il nous paraît donc approprié de l'aborder ici plus en détail.

Depuis le début des années 1960, les regroupements des distributeurs de lait du Québec sont fréquents (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 19). Mais le cas des distributeurs de lait Natrel de l'Est-du-Québec est particulier puisque quelque temps après l'accréditation du Syndicat démocratique des distributeurs (CSD), la compagnie en appellera de la décision du commissaire du travail²¹⁸ en arguant que les distributeurs n'étaient pas des salariés. Lagacé et Robin-Brisebois présentent ainsi l'argumentaire de Natrel :

Natrel fait référence à un cas similaire datant de 1987²¹⁹. À cette époque, le Commissaire Plante avait rendu la décision que les distributeurs à l'emploi de la compagnie Purdel n'étaient pas des salariés au sens du Code du travail. Natrel plaide donc pour la règle de *stare decisis*²²⁰ (...) Natrel prétend que même si 80 % du travail de distributeur ressemble à celui d'un salarié, le 20 % restant consiste en un véritable travail d'entrepreneur indépendant (...) Bref, pour Natrel, devant ce double statut, on ne saurait conclure à l'unique statut de salarié pour tous les distributeurs (2004 : 21).

La bataille juridique sera longue. Dans un premier temps, le juge Yergeau, siégeant au Tribunal du travail, accueille partiellement l'appel de Natrel et déclare « que les distributeurs ont un double statut » (salarié et travailleur indépendant), c'est-à-dire « qu'ils sont des salariés pour la portion de leurs activités en regard des clients dits « facturés NATREL » (80 % de leur tâche) et « qu'ils ne sont pas des salariés pour la portion de leurs activités exercées en regard de leurs propres

²¹⁸ Dans une décision rendue en février 1996, le commissaire du travail Me Louis Garant avait accrédité le Syndicat démocratique des distributeurs (CSD) pour représenter: « Tous les salariés agents distributeurs au sens du Code du travail de Natrel Inc. aux établissements visés: Québec, Lévis, Montmagny, Thetford-Mines, Saint-Georges, Sainte-Marie et Victoriaville.». *Syndicat démocratique des distributeurs c. Natrel*, (Commissaire du travail), 1^{er} février 1996, CQ9411S095, p. 19.

²¹⁹ *Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, Local 145 c. Purdel Coop agro alimentaire*, n° 88T-224,

²²⁰ Cette règle stipule qu'une décision antérieure a préséance sur les futures décisions.

clients à domicile ou l'équivalent »²²¹. Le juge renvoie le dossier au Commissaire de travail, qui confirmera l'accréditation. Natrel en appellera de cette décision en déposant une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure. L'entreprise contestera alors non seulement la requête en accréditation, mais également la notion — déraisonnable selon elle — de double statut. S'appuyant sur le fait que le marché du travail évolue vers une diversité de formes de prestations de travail et que la notion de salarié, au sens du *Code du travail*, tend à devenir caduque, le juge rejette la demande de Natrel²²². L'entreprise portera la cause en Cour d'appel où sa demande sera une fois de plus rejetée. Le juge André Denis écrit :

Les faits particuliers à la cause montrent que la majorité des distributeurs, dans une proportion de leur travail, sont clairement des salariés. C'est cette réalité que consacre la décision du tribunal du travail. La décision (conclure au double statut) n'est pas parfaite, mais en ce domaine, comme dans bien d'autres, c'est un standard que l'on ne saurait exiger de quiconque (paragraphe 51 du jugement²²³).

²²¹ *Natrel c. Syndicat démocratique des distributeurs*, (Tribunal du travail), AZ-96147063 (T.T), p. 49.

²²² Plus précisément, s'appuyant sur des décisions antérieures des tribunaux (notamment *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels - Les et de bureau, section locale 57 et Al*, 24845, 24 avril 1997, J. Lamer, 35 et 36) le juge Rochette justifie ainsi sa décision : « [la] notion de salariat a donc été précisée avec le temps par les tribunaux judiciaires et quasi judiciaires. Le cadre voulu par le codificateur a permis une interprétation évolutive de la notion de "salarié" qui a pu, au fil des ans et avec les transformations de la société, faire l'objet d'une interprétation qui change de façon graduelle et s'adapte (paragraphe 74) », « Une norme juridique laconique ou incomplète ne dispense pas le tribunal spécialisé d'apporter la solution qui apparaît valable et défendable en droit, à toute problématique qui lui est soumise pour décision, fut-elle difficile comme en l'espèce (paragraphe 79) ». Pour cela, il conclut : « La décision attaquée n'est pas davantage déraisonnable en regard des dispositions législatives et des principes de droit qui sont en cause (paragraphe 80) » et bien que « la conclusion du juge intimé [Yergeau] puisse heurter les convictions des intervenants et des autres distributeurs qui traditionnellement, se sont considérés comme des entrepreneurs. (...) le critère de la volonté des parties n'est pas ici déterminant (paragraphe 81) ». *Natrel Inc. c. Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)*, 21 novembre 1997, No 200-05-005123-968 (C.S).

²²³ *Natrel inc. c. Québec* (Tribunal du travail), 2000 CanLII 11310 (C.A.). Le juge Denis justifie ainsi sa décision : [45] Le tribunal du travail a longuement analysé le monde en pleine évolution des distributeurs de lait au cours des dernières années. Il conclut à un statut mixte ou double de salarié et d'entrepreneur. Il ordonne le retour du dossier devant le commissaire du travail pour qu'il s'assure du caractère représentatif des requérants et décide de la requête en accréditation ; [46] Mission impossible soumet l'appelante. Je suis prêt à concéder que l'exercice sera exigeant. Comme le sont toutes les relations patronales-ouvrières ; [47] Je n'ai vu ni règle ni principe en droit du travail au Québec qui prohibe le double statut et qui empêche un travailleur d'être à la fois

Malgré les victoires devant les tribunaux et en l'absence de collaboration de la part de l'employeur, comme le soulignent Lagacé et Robin-Brisebois, la multiplication des procédures juridiques liées à la négociation d'une convention collective risquait de mener à l'épuisement des ressources financières du syndicat (2004 : 25²²⁴). À défaut de signer une convention collective en bonne et due forme, les « syndiqués » devront donc se contenter d'un contrat civil collectif. Cette entente ne sera signée qu'en 2002, soit près de 10 ans²²⁵ après le début du conflit :

Le contenu de cette entente (...) fait notamment état des définitions relatives au métier de distributeur. On y retrouve, tout comme dans une convention collective, des articles relatifs au champ d'application, à la représentation syndicale, aux ententes particulières, aux droits de direction, à la rémunération, etc. (...) De même (...) le contrat (...) assure aux distributeurs que Natrel honore[ra] le contrat sous peine de pénalité (...), stipule que le Syndicat ou Natrel peut déposer des griefs (...) En ce qui a trait aux contrats individuels, ils restent inchangés bien que certains amendements aient été introduits dans le but de mieux protéger les distributeurs (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 27).

Jusqu'à ce jour, ce contrat collectif semble satisfaire autant Natrel que les « syndiqués »²²⁶. De l'avis du Syndicat et de la CSD, le contrat collectif intervenu « est une innovation en matière de relations de travail qui permet d'obtenir des gains pour des travailleurs indépendants », que « grâce au contrat collectif, les distributeurs sont assis sur quelque chose » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 2²²⁷). Pour notre part, bien que nous comprenions l'interprétation qu'en fait la

syndiqué pour partie de son travail et non syndiqué pour une autre ; [48] Le tribunal spécialisé a retenu une solution dans le cadre de lois imparfaites et d'une situation complexe. Avec égards, cette solution ne m'apparaît pas irrationnelle ; [49] Si l'exercice est impraticable en tout ou en partie, le commissaire du travail, dont c'est la responsabilité, rendra les décisions appropriées ; [50] Il ne faut pas oublier que le droit à la syndicalisation est un droit fondamental de la personne et qu'en cas de doute, il vaut mieux en assurer la promotion que la négation.

²²⁴ De 1994 à 2002, la CSD n'avait pas touché de cotisation syndicale relative à ce dossier.

²²⁵ Le dépôt de la requête en accréditation devant le Tribunal du travail date de 14 novembre 1996. *Syndicat démocratique des distributeurs c. Natrel* (Commissaire du travail), 1^{er} février 1996, CQ9411S095, p. 1.

²²⁶ L'enjeu actuel pour le syndicat consiste à faire étendre le champ d'application du contrat civil collectif à d'autres territoires (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 30).

²²⁷ Les auteurs notent d'ailleurs qu'ailleurs au Québec, Natrel a réussi à procéder à sa guise afin de changer les conditions des contrats individuels (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 30).

CSD qui se félicite de cette demi-victoire, nous reprendrons les mots de Vallée et noterons qu'à défaut d'une évolution de la notion de salarié dans le *Code du travail* reflétant les transformations des marchés du travail, la requalification d'une situation de travail autonome comme relevant du travail salarié aux fins des lois du travail n'est intervenue — et encore la notion de double statut demeure ambiguë à ce jour — qu'*a posteriori* parce qu'il y a eu litige²²⁸. Cela fait en sorte qu'encore aujourd'hui, bien qu'ils aient clairement manifesté leur désir de former un syndicat, les distributeurs de Natrel doivent négocier en marge du champ d'application du *Code du travail*, le contrat civil collectif relevant davantage du droit commercial que du droit du travail. Pour nous, il s'agit là clairement d'un cas où des faux autonomes, contraints d'exercer sur les marchés périphériques du travail à la suite d'une décision prise unilatéralement par leur employeur, doivent subir ses effets précarisant, notamment en termes de déficit de capacité de négocier collectivement, parce que les lois du travail ne sont pas ajustées aux nouvelles réalités du travail²²⁹. Ce cas met également en évidence les coûts quasi prohibitifs qu'implique ce genre de dossier pour les organisations syndicales s'y engageant d'une part, mais aussi, les victoires, même partielle, qui peuvent résulter d'une telle démarche. Le cas des distributeurs de lait Natrel a d'ailleurs ouvert une brèche, l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM-CSQ) et l'Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN) ayant ensuite vu certains de leurs membres d'obtenir une accréditation syndicale en vertu du *Code du travail* au début des années 2000²³⁰. Ces cas

²²⁸ Un litige où les parties prenantes n'ont certes pas les mêmes moyens de se défendre devons nous ajouter. Plus encore, l'asymétrie des ressources financières fait en sorte que de nombreux travailleurs ne sont pas en position de contester le statut de travailleur autonome imposé par l'employeur et demeurent ainsi en marge du champ d'application du *Code du travail*.

²²⁹ Pour un aperçu plus complet du cas du Syndicat démocratique des distributeurs de lait, voir Lagacé et Robin-Brisbois, 2004, pp. 5-30.

²³⁰ Plusieurs jugements sont venus confirmer la prétention des syndiqués qui faisait valoir qu'ils étaient des salariés et non des travailleurs indépendants (c.f. 2.3.1), voir aussi l'annexe II pour plus de détails. Toutefois, comme on l'a vu (cf. 2.3.1), dans les cas particuliers des responsables de services de gardes en milieu familial et des intervenants dans les RI et les RTF, le gouvernement a

mettent également en relief le potentiel de la collaboration entre les différentes centrales syndicales — souligné notamment par Yates (2004) et Dupuis (2004) (cf. 4.3.3) — qui, par exemple, pourraient mettre leurs ressources en commun pour créer un fonds commun servant à financer ce type de lutte juridique.

Enfin, toujours concernant la question de la reconnaissance, il apparaît important de souligner l'importance de la reconnaissance par les pairs que peut engendrer l'organisation collective des travailleurs autonomes. À titre d'exemple, on peut souligner ici que même si les membres de l'AJIQ n'ont pas été en mesure de se faire reconnaître par la CRAAAP (ou en vertu d'un autre mécanisme qui leur aurait permis de négocier des ententes collectives), la reconnaissance de cette association par des pairs, notamment l'Association des journalistes professionnels du Québec (APJQ), a permis d'améliorer les relations entre les pigistes et les syndicats de journalistes réguliers²³¹. Cette reconnaissance par les pairs va dans le sens de la nécessité de la solidarité dans la diversité et du décroisement de l'action syndicale évoqués notamment par ATTAC qui souligne (cf. 4.3.2) que « 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 » (2003 : 95).

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 terme de mobilisation des travailleurs autonomes) que le potentiel (en termes d'amélioration des conditions de travail) des regroupements de travailleurs

fait adopter, sous le bâillon, les projets de loi 7 et 8 qui ont désyndiqué ces travailleurs. Bien que les batailles juridiques qui se sont engagées par la suite ne soient pas terminées, ces cas mettent en lumière que le gouvernement, à la fois juge et partie dans ces dossiers, a délibérément barré la route aux autonomes qui tentaient de s'organiser collectivement par le biais de la syndicalisation, ce qui renvoie, encore une fois, au rôle non négligeable que peut — ou refuse de — jouer l'État eu égard à l'encadrement de l'organisation des travailleurs autonomes ou dits autonomes (cf. 2.3).

²³¹ Entretien téléphonique avec Jean-Sébastien Marsan de l'AJIQ (juillet 2007).

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 adaptés²³². Autrement dit, celles-ci doivent souvent se tourner vers un syndicalisme de service.

D'ailleurs, cela se constate pour la majorité des regroupements qui ne peuvent bénéficier d'un encadrement légal leur permettant de jouer un rôle majeur en ce qui a trait à la négociation collective, mais aussi pour les regroupements d'artistes qui, en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* sont aptes de négocier des ententes collectives²³³. Certains regroupements, plus modestes — nous pensons ici à l'AJIQ —, se contentent d'organiser leur activité autour de l'amélioration des relations professionnelles au sein de leur secteur d'activité, mais la plupart chercheront à négocier divers types d'assurances collectives (vie, invalidité, soins dentaires, régimes complémentaires de retraite, etc.) répondant aux besoins particuliers de leurs membres²³⁴. On constate aussi que la fourniture de services juridiques est un service souvent offert par les regroupements de travailleurs autonomes. Ainsi, les membres du Regroupement professionnel des chauffeurs

²³² C'est d'ailleurs l'incapacité d'offrir des services spécifiques adaptés aux besoins de chacun qui semble expliquer l'échec de l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA), mise sur pied en 1996 par le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), affilié à la FTQ et qui cherchait à regrouper les travailleurs autonomes, peu importe leur secteur d'activité. La nouvelle génération de regroupements multisectoriels de travailleurs autonomes cherche, semble-t-il, à pallier à ses lacunes. Travailleurs autonomes Québec (TAQ), mis en place au début 2007 par les Métallos (FTQ), plutôt que de ressembler l'ensemble des autonomes à une seule enseigne comme l'avait fait le SCEP, a plutôt choisi de regrouper ensemble divers regroupements de travailleurs autonomes — TAQ-Taxi, TAQ-Camionnage, TAQ-Hygiéniste, TAQ-Agent de sécurité, etc. —. La Coalition des travailleuses et travailleurs autonomes du Québec, initiée sans l'intervention des centrales syndicales, procède de la même logique.

²³³ Notons que ces dernières sont également assurées d'un certain effectif puisque, dans bien des cas, l'adhésion au regroupement est nécessaire pour travailler dans l'industrie.

²³⁴ À titre d'exemple, les regroupements de camionneurs négocieront des assurances-cargo et les regroupements de techniciens dans le domaine du spectacle et des travailleuses de garderies en milieu familial négocieront des protections contre les accidents.

locataires bénéficient du service des avocats des Métallos²³⁵, les membres de l'AJIQ ont compté sur les avocats de la CSN afin de lancer un recours collectif visant à protéger leurs droits d'auteur, etc. Dans d'autres cas, on offrira aux travailleurs autonomes des services comptables, des banques de remplaçants, des rabais sur certains produits ou services, etc. À cet égard, les associations avec des organisations syndicales peuvent s'avérer fructueuses pour les regroupements de travailleurs autonomes qui peuvent ainsi bénéficier de l'expertise des premières, particulièrement pour ce qui est des services juridiques, mais aussi d'une capacité de négociation — accrue par la force du nombre — auprès de différents fournisseurs. Cela est d'autant plus vrai pour les petits regroupements de travailleurs autonomes qui ne disposent que de peu de moyens.

Ce troisième constat renvoie donc aux travaux de Olson, déjà cité (4.2.3) qui insistait sur le fait que les syndicats attirent les adhérents en leur offrant non seulement des services collectifs, mais aussi à travers l'offre de services beaucoup plus individualisés. Bref, que l'institution syndicale joue aussi le rôle d'une compagnie qui offre à ses clients une assurance sociale contre le paiement d'une prime, la cotisation syndicale (Olson, 1978, pp. 89-124 ; cité par De Coster et Pichault, 1998 : 163)²³⁶. Dans les cas qui nous préoccupent ici, c'est-à-dire l'organisation collective des travailleurs autonomes, et cela renvoie au défi de la

²³⁵ Une visite au Regroupement des professionnels du taxi nous a d'ailleurs permis de constater que dans la très grande majorité des cas, il semble que ce sont des problèmes légaux qui poussent les chauffeurs à joindre l'association.

²³⁶ Cela dit, il n'en demeure pas moins que le glissement vers un syndicalisme de service n'est pas sans risque. Comme nous l'avons déjà évoqué (cf. 4.3.2) : « Dans un contexte d'individualisation croissante des pratiques syndicales, les syndicats sont parfois instrumentalisés dans ce qu'on a appelé un syndicalisme de service. Les salariés recourent individuellement à leurs services, les conseillers juridiques par exemple. Dans ce consumérisme syndical, l'adhésion n'est pas un préalable nécessaire, chacun ayant à opter pour la stratégie du passager clandestin décrit par le même Mancur Olson. En perdant leur base militante, les syndicalistes se « professionnalisent » en experts de la défense des intérêts individuels des salariés » (Pillon et Vatin, 2003 : 333). Par exemple, les difficultés de mobilisation de l'AJIQ (nous y reviendrons) mettent en évidence les limites propres à une organisation collective des travailleurs fondée largement sur l'offre de services individuels.

pertinence (cf. 4.3), on notera donc que les organisations syndicales ont fait preuve d'innovation fonctionnelle, en adaptant la gamme de services offerts aux besoins des travailleurs autonomes²³⁷.

Quatrièmement, le tour d'horizon présenté dans l'annexe II a également permis de constater que 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. Dans les regroupements de travailleurs autonomes, à côté des membres réguliers, on retrouve bien souvent des membres-stagiaires ou des commissionnaires (ou permissionnaires) qui ne peuvent bénéficier de l'ensemble des avantages dont disposent les premiers. Parce que la mise sur pied de regroupements de travailleurs autonomes, surtout s'ils sont reconnus en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* ou comme un ordre professionnel, implique la mise en place de barrières à l'entrée, le passage du statut de stagiaire/commissionnaire à celui de membre régulier est souvent ardu. L'un de nos interlocuteurs²³⁸ a même souligné que, dans certains cas, il faut « être de la bonne famille et être du bon groupe sanguin » pour accéder au titre de membre régulier²³⁹.

Des tensions peuvent également surgir parce que les regroupements réunissent des travailleurs qui, même s'ils exercent le même métier, le font dans des conditions fort différentes. Le cas de la Guilde des musiciens illustre bien ce phénomène. Au début des années 2000, une guilde officieuse, l'Association des

²³⁷ On notera aussi que les organisations syndicales ont également fait preuve de souplesse, en innovant également en ce qui a trait à la forme juridique que prendra l'organisation collective visant à défendre les intérêts des travailleurs autonomes. Nous y reviendrons.

²³⁸ Il s'agit d'un de nos interlocuteurs dans une association d'autonomes du secteur de spectacle qui préfère ne pas être cité nommément.

²³⁹ Il y a là des liens à faire avec les enjeux liés aux disparités de traitement que l'on a constaté à la fois dans le cas des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires.

musiciens autonomes du Québec (AMAQ) est mise sur pied et rassemble des musiciens — souvent issus de la scène underground — s’estimant ignorés par un syndicat qui n’arrivait plus à saisir la nature de leur condition. Celle-ci cherche alors à mettre de l’avant des solutions adaptées à une foule de musiciens qui ne travaillent pas au sein de formations classiques reconnues ou pour des diffuseurs importants (Radio-Canada, TVA, etc.)²⁴⁰. Cela conduira, en mars 2007, à un changement de garde ; une nouvelle équipe de direction, qui bénéficiait de l’appui de l’AMAQ, ayant facilement battu le président sortant de la Guilde. L’émergence de l’AMAQ, au sein même de la Guilde a, semble-t-il, beaucoup à voir avec les limites d’un syndicalisme de contrôle (cf. 4.2). En adaptant les propos de Touraine (1962 : 272), on constate ainsi qu’à mesure que la Guilde a remporté des succès qui a fait d’elle, en un certain sens, un gestionnaire, les limites d’un syndicalisme de contrôle se sont fait sentir par le développement d’un « syndicalisme antisyndical », l’AMAQ, caractérisé par une volonté de contrôle direct, qui menace son unité, mais aussi qui lui impose le respect de sa double nature. Le changement de garde à la tête de la Guilde des Musiciens du Québec permet donc de constater, d’une part, que lorsqu’ils s’organisent collectivement, certains groupes subalternes peuvent influencer sur les orientations prises par leur regroupement²⁴¹. D’autre part, et peut-être surtout, que l’émergence des groupes subalternes — et on pense ici aux travailleurs atypiques en général—, dans la mesure où celle-ci ne fait pas exploser le regroupement de travailleurs auquel ils

²⁴⁰ « L’AMAQ contourne les règles de la Guilde des musiciens (...) Elle s’est entendue avec le bistrot Va-et-Vient, le bar-spectacle L’Escogriffe et le Festival de musique émergente en Abitibi afin que ceux-ci reconduisent le même contrat de travail. Selon ce contrat, les lieux de spectacles concernés sont considérés comme des diffuseurs et les musiciens comme des autoproducteurs. Ce faisant, ces joueurs ne tombent plus sous les règles du syndicat, la Guilde des musiciens, et n’ont donc pas à se plier à des tarifs qui les égorgeraient financièrement (*Le Devoir*, 26 février 2004). Voir l’annexe II pour plus de détails.

²⁴¹ Cela renvoie aussi au constat fait par Yates qui note que l’organisation des subalternes peut faire en sorte que “Power within unions is likely to shift, as are membership expectations of leaders — changes that could result in a loss of power and privilege for existing leader (2004: 172). À cet égard, les tensions importantes entourant le changement de garde à la Guilde des musiciens mettent en relief l’importance du « fear and loathing of organizing » souligné par cette auteure.

sont liés, permet de réaffirmer leur rôle revendicatif. Aussi, et cela nous apparaît également fort important, le cas de l'AMAQ/Gilde met bien en lumière l'importance de mécanisme pour traiter de manière démocratique les différences entre le haut et le bas de la pyramide syndicale ou entre les différents segments de celle-ci afin d'enrayer la crise de représentativité que traverse aujourd'hui le syndicalisme (Bensusan Areouis, 2003 : 413)²⁴².

Par ailleurs, la multiplication des regroupements d'autonome — et les différentes façons de faire qui leurs sont propres — fait en sorte que, dans certains cas, les tensions entre les organisations de travailleurs autonomes sont extrêmement vives. Ainsi, ce n'est pas uniquement le *Code du travail* qui a de la difficulté à distinguer entre « vrais » et « faux » autonomes. Cette tension se fait sentir au sein même des regroupements de travailleurs. Cela s'observe chez les camionneurs où la Coop des camionneurs (liée aux Métallos) revendique la condition de travailleur autonome, voire d'entrepreneur, alors que le SRAQ-CSD et le SNTR-CSN font valoir que leurs membres se retrouvent dans une situation de subordination et revendiquent le droit de former un syndicat reconnu au sens du *Code du travail* (cf. 5.3). Le même phénomène peut être constaté chez les éducatrices de garderie en milieu familial où l'Association des éducatrices en milieu familial du Québec (AÉMFQ), après avoir un temps réclamé que ses membres puissent se syndiquer, revendique aujourd'hui leur statut de travailleuses indépendantes contrairement aux membres des Alliances des intervenantes en milieu familial (ADIM-CSQ) qui se considèrent comme des salariés. Dans le secteur des travailleurs des ressources intermédiaires (RI) et des ressources de types familiales (RTF), autant l'Association des intervenants en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN) que le Regroupement des ressources résidentielles

²⁴² On rappellera aussi ici les travaux de Murray faisant état de l'importance, pour le « nouveau syndicalisme, d'être en mesure de gérer et résoudre ces conflits [les conflits existant sur le marché du travail, surtout entre les salariés et les statuts plus ou moins stables] à l'interne (1989 : 208).

adultes du Québec (RESSAQ, lié à la CSD), revendiquent aujourd'hui le statut de salarié et le droit de se syndiquer même si ce dernier a longtemps refusé de s'avancer sur cette voie. Plus encore, dans ces contextes particuliers, on observe que les regroupements d'autonomes sont parfois poussés par l'État, qui décidera de reconnaître seulement certains d'entre eux, à entrer en compétition les uns avec les autres (Gagnon, 1998), bref à diviser pour mieux régner²⁴³.

Autre exemple, dans le champ de la production cinématographique, l'arrivée nouvelle de l'AIEST — qui contrairement à l'AQTIS, ne négocie pas d'ententes collectives multipatronales, mais fonctionne plutôt comme un syndicat traditionnel en regroupant des employés travaillant pour un employeur précis, que ce soit dans des salles de spectacles ou sur des plateaux de tournage²⁴⁴ — fait dire à notre interlocuteur de l'AQTIS que l'AIEST se livre à un genre de « terrorisme économique » en menaçant de faire en sorte que les productions cinématographiques américaines ne se feroient plus au Québec si les techniciens y œuvrant ne sont pas représentés par l'AIEST²⁴⁵. Le cas des camionneurs indépendants (cf. 5.3) permet de faire un constat semblable.

Somme toute, l'ensemble de ces constats liés aux clivages pouvant exister entre et à l'intérieur même des regroupements de travailleurs autonomes ou dits autonomes renvoie donc non seulement à la nécessité d'organiser la solidarité dans la diversité (cf. 4.3.2), mais aussi au défi de la concurrence (cf.4.3.2).

²⁴³ C'est d'ailleurs ce que l'on observe dans le domaine des services sociaux où seuls le RESSAC et l'AEMFQ (et non l'AIMRA-CSN et les ADIM) sont reconnus comme interlocuteur représentatif des travailleurs dans leurs milieux respectifs.

²⁴⁴ Toujours selon notre interlocuteur à l'AIEST, le processus d'accréditation étant relativement long, les productions cinématographiques ont le temps d'être complétées avant que l'organisation soit reconnue et qu'une convention collective soit négociée. Ce que nous avons pu confirmer avec certains travailleurs de l'industrie.

²⁴⁵ Voir l'annexe II pour plus de détails concernant les tensions dans l'industrie du cinéma.

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 : 130–131; cité par C. Brunelle, 2002 : 297). À cet égard, on peut noter le cas des journalistes indépendants où selon le membre de l'exécutif que nous avons interrogé, l'une des principales difficultés de l'AJIQ est de convaincre les journalistes indépendants de la nécessité de trouver des solutions collectives aux problèmes de travailleurs souvent rompus à l'individualisme. Le cas des professionnels de la vidéo, regroupés d'abord dans l'APVQ puis dans l'AQTIS met aussi en lumière la difficulté de convaincre les travailleurs indépendants/autonomes de la pertinence de l'action collective. Comme le relèvent Lagacé et Robin-Brisebois :

Au début, les gens de l'industrie de la vidéo ne voulaient pas de syndicat traditionnel. Lors de la reconnaissance de l'association (APVQ), il n'y avait que 42 membres en règle. De l'avis de l'APVQ, il est difficile de regrouper des travailleurs indépendants au sein d'une organisation ayant des objectifs collectifs. Or, la reconnaissance a obligé les techniciens à faire partie de l'association. Cette reconnaissance a engendré un mouvement de résistance et de contestation de la part des techniciens. Toutefois selon notre interlocuteur au sein de l'APVQ, depuis quelques années, les acquis sont si importants (entente collective, assurances collectives, légitimité de la représentation, etc.) que les membres ne remettent plus en question l'association (2004 : 105)²⁴⁶.

²⁴⁶ Le cas de l'échec de la tentative d'organiser collectivement les travailleurs de l'industrie du multimédia, que l'on traitera à part dans une monographie de la section 5.4.6 permettra de faire des constats similaires.

Néanmoins, malgré les avancées notables permises par la négociation collective, il semble d'ailleurs que le risque que certains préfèrent se passer de l'organisation les représentant est toujours bien réel. Cela est d'autant plus vrai dans ce secteur particulier où, selon notre interlocuteur de l'AQTIS, les employeurs profitent des tensions — évoquées plus haut — entre l'AQTIS et l'AIEST pour exercer une pression supplémentaire sur les techniciens de plateaux de tournage comme le souligne cet extrait d'une lettre adressée à ses membres par l'AQTIS en juillet 2007 :

Nous tenons à vous aviser que les productions non syndiquées ont commencé à se multiplier. Nous sommes d'ailleurs actuellement aux prises avec un producteur de film « *non union* » qui aurait menacé de « *tirer la plug* » sur son tournage, afin de contraindre les techniciens à signer une lettre de renonciation à la représentation syndicale, ce qui est nouveau (...) Certains techniciens, membres de l'AQTIS, nous ont avisés qu'ils avaient signé récemment ce genre de lettre. Suite à nos discussions avec eux, il est devenu évident qu'ils ne comprennent pas l'impact, ni les graves conséquences de leur geste. Accepter de travailler sur un projet « non syndiqué » n'est pas un geste anodin pour un technicien syndiqué. Ce n'est pas à son avantage et, surtout, ce geste a un impact très négatif sur l'ensemble des membres de l'AQTIS. Devant l'importance de l'enjeu, nous avons jugé primordial de vous informer, pour nous assurer que tous comprennent bien la même chose quant à la portée de ce geste. Il est essentiel que tous comprennent l'importance d'adhérer au principe fondamental de solidarité les uns envers les autres, envers le groupe que vous formez » (ACTIS, 26 juillet 2007, en ligne²⁴⁷).

Surtout, l'émergence d'associations parallèles, sans lien avec les organisations syndicales — et à cet égard les organisations membres de la CTTAQ présentées ci-dessus ne sont certainement pas les seules²⁴⁸ — constitue bel et bien, comme le souligne C. Brunelle, un signal d'alarme lancé à un mouvement syndical qui « plutôt que de postuler [son] « infailibilité » (...) gagnerait à soupeser [son]

²⁴⁷ En ligne : [<http://www.aqtis.qc.ca/accueil/files/COMMUNIQUE%2026%2007%202007.pdf>], consulté le 5 août 2007.

²⁴⁸ Outre les cas de l'UDA, de l'AEMFQ, de l'AQTIS, du ROQ et de l'ADNQ dont nous avons constaté la rupture des liens avec le mouvement syndical, force est de constater que les associations de travailleurs autonomes non liées au mouvement syndical sont nombreuses. Notons ici, simplement à titre d'exemple parmi d'autres dans un champ particulier, le cas de l'Association des illustrateurs et illustratrices du Québec, celui de La Société des designers graphiques du Québec (SDGQ), le Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV) et le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ).

bien-fondé » (Brunelle, 2002 : 299). À cet égard, notre recension des initiatives syndicales auprès des travailleurs autonomes tend à indiquer que celles-ci ont saisi le message, notamment en innovant en ce qui a trait à la forme juridique que prendra l'organisation collective de manière à combler les attentes des travailleurs autonomes et à répondre aux griefs concernant les formes traditionnelles que prend l'action syndicale. Bref, prenant acte que le travail autonome constitue une catégorie hétéroclite, les regroupements d'autonomes en lien avec des organisations syndicales prennent parfois la forme d'un syndicat au sens traditionnel (en vertu du *Code du travail*), mais, dans d'autres cas, ils se rapprochent davantage du modèle de l'association professionnelle (soit en adaptant la forme d'une association à but non lucratif, soit en s'enregistrant comme un syndicat professionnel en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*). Plus encore, les liens qu'entretient le syndicalisme avec ses différents regroupements sont également fort divers : affiliation au sens traditionnel, collaboration étroite sur la longue durée, association ponctuelle, indépendance complète, etc. En procédant ainsi, bien que l'heure soit plutôt aux expérimentations et aux tâtonnements, il semble bien que le mouvement syndical cherche à faire preuve de souplesse. Il n'en reste pas moins que l'existence de nombreuses associations parallèles, sans lien avec des organisations syndicales, démontre bien que la tâche consistant à établir la pertinence de l'action syndicale auprès des travailleurs autonomes demeure considérable²⁴⁹.

5.2.4 Bilan des efforts syndicaux auprès des jeunes et des femmes

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, comme on l'a vu (cf. 3.2) sont bien souvent confinés dans le travail atypique sur les marchés périphériques du travail.

²⁴⁹ Nous reviendrons sur cette question dans la monographie exploratoire (5.3) portant sur le cas des travailleurs du multimédia.

TABLEAU 5.10
La syndicalisation des jeunes et des femmes au Québec (1998-2005)

	Femme (total)	Femmes syndiquées	% de femmes syndiquées	Jeunes (total)	Jeunes syndiqués (15-24 ans)	% de jeunes syndiqués (15-24 ans)	Homme (total)	Hommes syndiqués	% Hommes syndiqués
1998	1 304 000	441 000	33,8 %	435 000	63 000	14,6 %	1 488 000	553 000	37,1 %
2005	1 571 000	558 000	35,5 %	529 000	108 000	20,5 %	1 642 000	622 000	37,9 %
Variation	+267 000	117 000	+1,7%	94 000	+ 45 000	+5,9 %	154 000	69 000	+0,8 %
Variation (%)	+ 20,47	+ 26,53		+21,61	+ 71,28 %		+10,34	+12,47%	

Notre compilation à l'aide de : Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8, p. 43 et Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, p.69.

Comme le tableau permet de le constater, depuis 1998, le nombre de jeunes syndiqués s'est accru à un rythme de beaucoup supérieur (+ 71 %) à la croissance de l'emploi chez les jeunes (+ 21,61 %). Le même phénomène, mais dans une ampleur moindre, peut être observé pour les femmes où le nombre de syndiquées (+26,53 %), s'est accru à un rythme plus important que la croissance du nombre de femmes sur le marché du travail (+ 20,47 %) ²⁵⁰. Cela dit, on constatera que la proportion de jeunes travailleurs syndiqués (20,5 %) demeure largement inférieure à celle des hommes (37,9 % en 2005) et des femmes (35,5 % en 2005), tout âge confondu. 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 significatifs lorsqu'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* 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

²⁵⁰ On notera que le nombre d'hommes syndiqués s'est accru à un rythme légèrement plus important que le nombre d'hommes exerçant un emploi (+12,47 vs + 10,34 %). Ajoutons que cette période est marquée par une reprise en ce qui concerne l'effectif syndical au Québec, qui passe de 35,6 % à 40,2 %.

réduit de plus de la moitié ; celui-ci n'étant plus que de 2,4 % en 2005²⁵³. Par contre, l'évolution de la situation des jeunes travailleurs est plus mitigée. Pour ces derniers, le redressement enregistré entre 1998 et 2005 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 %²⁵⁴.

5.3 Monographies de luttes portant sur les enjeux liés au travail atypique et/ou à la sous-traitance

Cette section présente des monographies exploratoires portant sur les luttes menées par les employés de bureau et des magasins de la SAQ (5.3.1), par les travailleurs et travailleuses des succursales de Wal-Mart (5.3.2), par des chargés de cours (5.3.3) et des étudiants-employés (5.3.4) dans les universités, par des camionneurs « indépendants » dans le secteur du transport général (5.3.5), par des travailleurs migrants saisonniers dans les fermes maraîchères (5.3.6) ainsi que par les travailleurs de Vidéotron (5.3.7). De manière complémentaire, nous nous intéresserons à la tentative ratée d'organisation collective des travailleurs de l'industrie du multimédia (5.3.8). 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 sera ensuite dressée et mettra l'emphase sur l'évolution des pratiques, stratégies et revendications mises de

²⁵³ L'*Enquête sur l'adhésion syndicale* est une enquête ponctuelle réalisée par Statistique Canada en 1984 et, contrairement aux données colligées par Akyempong, elle ne repose pas sur les données de l'EPA. À notre connaissance, pour la période 1980-1990, il s'agit de la seule enquête de Statistique Canada présentant des données similaires à celles présentées ci-haut. Notre compilation faite à l'aide du fichier de microdonnées nous a permis de calculer qu'en 1984, 1 058 des 2 842 (37,05 %) des femmes québécoises ayant un emploi interrogées par Statistiques Canada étaient alors syndiquées comparativement à 44,17 % des hommes (1799/4105) (le taux global de syndicalisation était de 41,19 %).

²⁵⁴ 286 des 1368 jeunes travailleurs interrogés dans l'*Enquête sur l'adhésion syndicale* de 1984 étaient syndiqués (Statistique Canada, 1984 : en ligne).

l'avant lors de ces luttes. Dans un troisième temps, nous aborderons les enjeux soulevés par l'organisation collective de ces différents groupes de travailleurs atypiques.

De manière générale, la présentation de ces luttes mettra 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 mettront en relief les hiatus et les césures entre le discours et la pratique syndicales et les difficultés que rencontre le syndicalisme lorsqu'ils cherchent à se transformer afin de répondre aussi aux besoins des travailleurs atypiques. Surtout, parce que ces monographies 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 permettront de revalider nos hypothèses de travail tout en mettant la table pour un éventuel « travail de traduction » au sens où l'entend Boaventura de Sousa Santos.

Rappelons que pour documenter chacun des cas, nous nous sommes appuyé sur différentes sources : 1) la base de données *Eureka*²⁵⁵ ; 2) les archives des différents syndicats et organisations impliqués 3) les articles scientifiques

²⁵⁵ Eureka.cc est une base de données permettant d'accéder à plus de 1 000 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. Les précisions sur les mots-clés utilisés et la période recensée sont présentées au début de chacune des monographies. On notera par ailleurs que dans le cas de la monographie 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 le Montréal Campus (Université du Québec à Montréal).

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 monographies exploratoires.

5.3.1 Les luttes des employés de bureau et des magasins de la SAQ

Cette monographie exploratoire, 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 la rédaction de cette monographie exploratoire. En outre, des recherches supplémentaires dans la base 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 François Boisvert ((ex-représentant GTC du SEMB-SAQ²⁵⁶) afin de vérifier certains détails et valider l'ensemble de la monographie exploratoire. 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 ainsi que dans les conventions collectives signées par le SEMB-SAQ.

²⁵⁶ François Boisvert travaille à la SAQ depuis plus de 10 ans. Il a été représentant du *groupe consultatif de travail division 66* au SEMB-SAQ entre 2002 et 2004. Il a aussi travaillé comme conseiller spécial sur quelque dossiers de médiation pour le compte de groupe consultatif de travail d'autres divisions. De 1998 à 2005 il fut commis-vendeur à temps plein mais avec un statut de temps partiel. Il est, depuis 2005, employé à temps partiel avec statut de régulier.

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

Dès sa création en 1971, le gouvernement donnera 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 et mettra plutôt « l'accent sur l'efficacité, le service au public » (Godin, 1991 : 231²⁵⁷). 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 : 231). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que l'entreprise ait cherché à 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 claironne 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 : 240).

²⁵⁷ On notera aussi, comme le souligne Piote qu'au point de départ, « la SAQ, contrairement au LCBO [Ontario], n'a jamais exercé un monopole sur la distribution de la bière. De plus, les hôtels, bars et restaurants, au nombre de 12 000 maintenant, ont toujours eu le droit de vendre des boissons alcooliques [sic] » (2005 : 11). En 2003, ce secteur vendait pour 404 millions de dollars en produits alcoolisés, soit près du quart des ventes assurées par la SAQ comme grossiste (2005 : 11).

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 : 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 » (1991 : 357). Godin écrit qu'il s'agit de « travailleurs vraiment précaires dont le statut doit être amélioré » (1991 : 357).

En 1991, plus de la moitié des 4 000 membres du syndicat sont des travailleurs précaires, employés à mi-temps (Godin, 1991 : 539). Plus encore, « ce sont des employés qui occupent un autre emploi ou qui sont étudiants » (Godin, 1991 : 539). Bref, pour beaucoup de travailleurs, la SAQ [est devenu un] « *side-line* » (1991 : 540). Le nombre de travailleurs temporaires à la SAQ ne cessera de croître. En 2004, plus de 70 % des 3 800 membres du SEMB-SAQ occupent des emplois à temps partiel dits temporaires (*Le Devoir*, 21 novembre 2004)

Au fil du temps, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques à la SAQ se manifestera également par la privatisation partielle de ces activités. Dès 1978, le vin de la SAQ est disponible dans les épiceries. Celles-ci sont désormais approvisionnées par le secteur privé (Godin, 1991 : 350). Débute alors la bataille contre la privatisation (Godin, 1991 : 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 » (1991 : 407). Suite à une « table de concertation sur l'avenir de la SAQ », le gouvernement renoncera

momentanément à privatiser la SAQ (1991 : 416)²⁵⁸. Cela dit, le PQ adopte en juin 1983, la loi 29²⁵⁹ qui fractionne le monopole de la SAQ et permet aux viculteurs québécois d'importer du vin étranger, de l'embouteiller et de la vendre dans le réseau de la SAQ (1991 : 433). Au milieu des années 1980, un projet de « cooprivatisation » sera mis de l'avant par le gouvernement du Parti québécois. Le syndicat livrera alors une longue bataille juridique et en repousse l'échéance (1991 : 433). Le projet est finalement abandonné lorsque le Parti libéral de Robert Bourassa arrive au pouvoir en 1985²⁶⁰.

Néanmoins, dès 1984, 34 agences privées sont reconnues et pourront concurrencer les succursales de la SAQ, en vendant les mêmes produits. (Piotte, 2005 : 17). Durant les années 1990, la privatisation « en douceur » de la SAQ se poursuivra. On assiste alors à la multiplication des agences privées en milieu éloigné²⁶¹ 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 épicier, 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 : 7). D'autre part, on ajoutera, comme le relève Piotte, 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 » (2005 : 7). Le SEMB, le local 3535 du SCFP [FTQ] représentant les ouvriers d'entrepôt, le

²⁵⁸ D'autres voix se prononceront en faveur de la privatisation. À titre d'exemple, notons que Pierre Lemieux, penseur à la mode de la nouvelle droite nord-américaine consacrée par l'arrivée au pouvoir du président Reagan, proposera de mettre « à sac, la SAQ », dans un éditorial paru dans *Le Devoir* (Godin, 1991 : 402).

²⁵⁹ L.Q. 1983, c.30.

²⁶⁰ Le nouveau patron de la SAQ (vice-président au moment du projet péquiste) reconnaîtra que le syndicat a « sauvé sa job et celle de toute l'équipe de direction » (1991 : 433).

²⁶¹ Certaines agences, notamment celles de l'île d'Orléans, ne se situent pas en milieu éloigné.

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 par Piotte, Piotte, 2005 : 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 : 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 Andrés. (...) Trois ans plus tard, le Fonds et la SAQ achètent la part de ces deux entreprises privées » (Piotte, 2005 : 17²⁶²).

Chronologie partielle des luttes menées par les employés de bureau et des magasins de la SAQ

Dans cette seconde portion de la monographie exploratoire, 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.

²⁶² Notons que cette vente-rachat impliquant la FTQ n'est pas sans rappeler le cas d'Entourage que nous aborderons dans la monographie de la section 5.3.7. Sur la privatisation de la SAQ, voir aussi Lauzon (1997) et l'IEDM (octobre 2005).

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 3 000 « 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 : 8)²⁶³. 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 (1991 : 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 dollars par semaine et une meilleure sécurité d'emploi²⁶⁴. Selon le compte rendu des négociations que fait Godin, la question des disparités de traitement entre les employés surnuméraire, 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 (1991 : 322-323)²⁶⁵. Là encore, les enjeux liés au travail temporaire ne sont pas au cœur des revendications syndicales.

²⁶³ Comme le note Piotte, « la CSN dépose une demande d'accréditation recouvrant les ouvriers d'entrepôt, les employés de bureau et les employés de magasin de la RAQ (l'ancienne SAQ). 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 (...) » (Piotte, 2005 : 30). Ce sont les luttes des travailleurs des magasins et des bureaux qui nous intéressent ici.

²⁶⁴ Comme nous l'avons relevé, on notera que, pour ce qui est de la sécurité d'emploi, tous les employés de la SAQ en bénéficient « sauf les employés surnuméraires et les employés temporaires » (Godin, 1991 : 246).

²⁶⁵ Les syndiqués obtiennent alors de fortes augmentations de salaire : « l'employé qui gagnait 129 \$ par semaine recevra dorénavant 200 \$, et celui qui touchait 114 \$ verra son salaire grimper à 175 \$ (Godin, 1991 : 327). Notons que, suite à son expulsion par la CSN, le syndicat de la SAQ porte désormais un nouveau nom, le Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ).

Parce qu'on discute pour la première fois d'enjeux associés au travail temporaire, les négociations démarrées en 1978 retiennent notre attention²⁶⁶. 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 (1991 : 355)²⁶⁷. 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 : 356). Le syndicat proposera 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 : 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 (1991 : 368 ; 371)²⁶⁸.

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

²⁶⁶ Notons d'autre part qu'à partir de 1978, le vin de la SAQ est disponible dans les épiceries. C'est le début de la privatisation partielle de la SAQ.

²⁶⁷ Cela dit, les enjeux concernant le travail atypique à la SAQ ne sont pas entièrement nouveaux, dès 1971 le syndicat avait dénoncé cette pratique. Néanmoins, cette question n'a pas été un enjeu principal de négociation avant 1978.

²⁶⁸ Comme le souligne l'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 (1991 : 376).

déclenchement de la grève²⁶⁹. 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 : 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 (1991 : 420). Le Local 500 de la FTQ obtient une majorité, mais néglige de déposer sa demande d'accréditation (1991 : 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 recrutement²⁷⁰.

La question des emplois temporaires sera effectivement 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 permanents²⁷¹. C'est de nouveau la grève. Au terme de cet autre conflit de travail, la direction acceptera de créer 100 nouveaux postes permanents. Les travailleurs temporaires obtiennent aussi d'être intégrés au mécanisme d'ancienneté (1991 : 498). Le SEMB-SAQ réussira, dans une moindre mesure, à obtenir d'autres conversions de postes lors des négociations subséquentes (50 en 1988 et 50 en 1991) sans recourir à la grève (1991 : 531). Lors de la négociation de la convention collective pour la période 1998-2003, le SEMB-SAQ obtient, pour les employés temporaires, « la possibilité

²⁶⁹ Du moins, selon le compte rendu qu'en fait Godin (1991 : 383-394).

²⁷⁰ Après des négociations infructueuses, le SEMB-SAQ choisit toutefois de ne pas se réaffilier avec la CSN.

²⁷¹ Parmi les 2 500 membres du "nouveau" SEMB-SAQ, plus de 1 700 sont des travailleurs temporaires.

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 : 1). Même si ces nouvelles dispositions — inscrites à l'article 8²⁷² 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, 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. » 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. » (*Le Soleil*, 16 janvier 2005)

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 » (*Le Devoir*, 21 novembre 2004), ce qui témoigne de son intention de bien mener la bataille sur la question du travail atypique²⁷³. Amorcée au début 2004, soit plus d'un an après l'échéance la convention collective 1998-2003, ces négociations piétinent, en raison notamment, on peut le supposer, de nombreux changements dans l'équipe de négociateurs patronaux²⁷⁴. Peu à peu, le comité

²⁷² Nous n'avons pas été en mesure de retrouver le libellé explicite de l'article 8, mais François Boisvert nous a confirmé sa teneur et la validité des sources citées ci-haut.

²⁷³ Sur le conflit chez Métro-Richelieu, voir l'annexe III.

²⁷⁴ Notons que cette négociation se déroule dans un contexte de renouvellement des membres du comité exécutif. Du côté syndical, Jules Saint-Amour, militant de la première heure et président du SEMB-SAQ depuis le milieu des années 1990 décède en 1997. Il sera remplacé par Martin Charron en mai 2003, après que quatre présidents se furent succédé à la tête du syndicat en moins de cinq ans. À la direction de la SAQ, le président Jocelyn Tremblay, celui qui avait réussi à

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 : 1).

Au cœur du litige figurent donc la question de la précarité des emplois à temps partiel (dits temporaires) qui concerne désormais 70 % des 3 800 membres du SEMB-SAQ, mais aussi les horaires de travail pour les employés réguliers²⁷⁵ 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) (*Le Devoir*, 21 novembre 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 8²⁷⁶ 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 service²⁷⁷.

pacifier les relations de travail à la SAQ depuis le milieu des années 1980, est remercié par Bernard Landry et remplacé par Gaétan Frigon (1998), puis par Louis Roquet (2003). Ainsi, la « gestion participative », prévue dans la convention de 1997, « ne sera jamais réalisée (...) et les relations de travail s'enveniment de sorte que près de 3 000 griefs sont en attente lorsque le conflit se déclenche (Piotte, 2005 :2). Notons enfin que peu après la victoire du Parti libéral en 2004, Pierre Parent, le principal organisateur de la campagne électorale de Jean Charest, devient président du conseil d'administration de la SAQ. La nomination de la haute direction de la SAQ rappelle donc que celle-ci semble encore être la « nique à patronage » qu'évoquait Godin. D'autres changements à la direction interviendront durant la négociation, Louis Roquet est remplacé par Sylvain Toutant. Le directeur des relations de travail démissionne à la demande du nouveau PDG (c'est du moins ce que suggère Piotte). Trois autres vice-présidents sont limogés ou rétrogradés. Pour Piotte, « quiconque a déjà été mêlé à des négociations reconnaîtra que des changements à la tête d'une organisation compliquent celle-ci et nuisent à l'atteinte d'un règlement négocié » (2005 : 3).

²⁷⁵ Dans le réseau de la SAQ, 180 employés réguliers sont obligés, en vertu de leur contrat d'embauche, de travailler le samedi et le dimanche.

²⁷⁶ L'article 8 de la convention collective 1997-2003.

²⁷⁷ Selon François Boisvert, le fonctionnement par division créait beaucoup de solidarité entre les employés qui finissait par tous se connaître et pouvaient former de vaste coalition informel de 50 à

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 question²⁷⁸. (Piotte, 2005 : 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 : 4). Le ministère du Travail nomme ensuite un conciliateur. En septembre, la situation se dégrade²⁷⁹. 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

70 employé au lieu du 3 à 10 employé par magasin. Pour lui, lors du dernier conflit de travail, la volonté de la SAQ était de diviser les employés pour briser leur rapport de force et limiter la circulation d'information militante entre les employés.

²⁷⁸ Article 2.08 : « [l']employeur et le syndicat conviennent de créer un comité consultatif composé de trois représentants désignés par chacune des parties. Ce comité a pour mandat de discuter de tout renouvellement d'agences ou d'octroi de nouveaux contrats d'agence ». Mais cet article, comme tous ceux qui concernent la gestion participative, n'a pas induit une pratique conséquente (Piotte, 2005 : 7).

²⁷⁹ La direction attaque notamment le président du SEMB-SAQ et l'accuse d'avoir récupéré une partie de son salaire lors d'une absence-maladie, ce qui « serait en violation flagrante avec la convention collective » (communiqué 38 de la SAQ, cité par Piotte, 2005 : 4).

temps partiel (Piotte, 2005 : 4). Au 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 : 2-3). Notons enfin qu'après onze mois de négociation et plus de soixante séances de négociations, la question salariale n'a pas encore été abordée (*Le Devoir*, 21 novembre 2004).

Puis, mi-novembre, en l'absence de progrès à la table des négociations²⁸⁰, le SEMB met à exécution sa menace de grève générale illimitée²⁸¹. 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 (MTQ, 2005 : 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 : 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 : 9). La partie patronale

²⁸⁰ L'ex-premier ministre Lucien Bouchard conduit la négociation patronale depuis le 10 novembre.

²⁸¹ Notons qu'au moment où la grève est déclenchée, « la SAQ vient de s'entendre avec le syndicat de ses 850 employés d'entrepôt sur un contrat de sept ans comportant des hausses salariales de 2 % par année. À celles-ci s'ajoutent une hausse d'encore 2 % pour 2004 ainsi que des reclassifications salariales, le tout greffé de changements aux congés de maladie et aux critères d'admissibilité aux assurances pour les employés à temps partiel. Le syndicat affilié au Syndicat canadien de la fonction publique a accepté l'entente à 88 %. » (*Le Devoir*, 21 novembre 2004).

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*, 14 décembre 2004). Les négociations sont interrompues.

Devant la complexité du dossier, les demandes et les revendications des syndiqués sont souvent mal comprises, même chez les spécialistes²⁸². Certains éditorialistes n'hésitent pas à inciter le public à franchir les piquets de grève²⁸³. Le

²⁸² À ce sujet, la réplique de Piote 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, Mac Donald, 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. Enfin, nos deux gais lurons écrivent que le gouvernement ferait face à une impasse budgétaire insurmontable s'il « essayait de payer tous ses fonctionnaires à un salaire 35 % plus élevé qu'un emploi similaire dans le secteur privé ». Mais le problème n'est évidemment pas là : les employés de l'État souffrent d'un écart salarial de plus de 12 % avec ceux du secteur privé! Ces deux admirateurs du marché interviendront-ils lorsque les employés de l'État seront en guerre contre le gouvernement, pour sommer celui-ci d'aligner sa politique salariale sur celle de leur divin marché ? La vérité normative du marché serait-elle à sens unique? Fortin et Van Auredole ne défendent pas, du moins dans ce texte, la privatisation de la SAQ. D'autres le feront (...) » (Piote, 2005 : 13-14).

²⁸³ André Pratte, qui ne se prononce pas sur les enjeux du conflit, écrit : « [l]es Québécois n'ont aucune obligation morale de prendre parti dans ce conflit » (*La Presse*, 11 décembre 2004). Alain Dubuc utilise l'argument du monopole pour justifier le fait de franchir des lignes de piquetage (*Le Soleil*, 12 janvier 2005). 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

spectre de la privatisation resurgit²⁸⁴. La réponse du public est quant à elle plus partagée. Les pertes de profits de la SAQ se chiffreront à plus 42 millions, l'entreprise passera du 8^e au 111^e rang des entreprises les plus admirées et 53 %²⁸⁵ de la population condamnera le gouvernement pour sa gestion de la grève (Piotte, 2005 : 37-38).

Le conflit s'enlise. Des syndiqués sont arrêtés dans des circonstances troubles²⁸⁶. En janvier 2005, les coffres du syndicat sont à sec et le SEMB-SAQ commence « à magasiner ses options auprès de diverses centrales » (*Le Devoir*, 9 février 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 » (*Le Devoir*, 9 février 2005). Ainsi :

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 SEBM, celle-ci entérine à 76%²⁸⁷ la recommandation unanime de son bureau exécutif et de son conseil général de s'affilier à la CSN (Piotte, 2005 : 28).

La solidarité syndicale bat encore une fois en brèche. Le SCFP-FTQ accuse l'exécutif du SEBM d'être antidémocratique, de traiter ses membres comme du bétail, en ne soumettant pas à l'assemblée générale leur proposition qui prévoyait

qui a tort » (*La Presse*, 11 janvier 2005) (toutes ses citations sont relevées par Piotte, 2005 : 23-27).

²⁸⁴ Pour n'en nommer qu'un seul, notons que J.-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 (19 décembre 2004 ; cité par Piotte, 2005 : 14).

²⁸⁵ Sondage CROP, *La Presse*, 7 avril 2005.

²⁸⁶ À ce sujet, voir le texte de Silvie Verreault, membre du SEMB-SAQ, sur le site de la *Tribu du verbe*, en ligne :

[http://www.latribuduverbe.com/archives/2005/01/arrestations_de_grevistes_de_1.html], consulté le 17 juillet 2008.

²⁸⁷ 71 %, selon *Le Devoir* (9 février 2005).

des allocations de grève plus généreuses (*Le Journal de Montréal*, 17 janvier 2005 ; cité par Piote, 2005 : 29)²⁸⁸. 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 négociées (*Le Devoir*, 9 février 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'heures²⁸⁹ (*Le Devoir*, 9 février 2005). Une nouvelle méthode de calcul établit le plancher d'emplois en fonction du nombre d'heures travaillées, ce qui mènera à la création de 80 nouveaux postes réguliers (*Le Devoir*, 9 février 2005). Le nombre d'employés bénéficiant d'une sécurité d'emploi passe de 1 000 à 1 250 (*Le Devoir*, 9 février 2005). L'entente donne toutefois naissance à une nouvelle catégorie d'employés réguliers sans sécurité d'emploi²⁹⁰. Ainsi :

De 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

²⁸⁸ À ce sujet, Piote ajoute : « tout dirigeant syndical, que son syndicat soit affilié ou non à l'une ou l'autre des quatre centrales syndicales, sait très bien que le rôle d'une direction n'est pas de présenter à son assemblée diverses options, mais une direction bien précise, surtout durant une grève qui a laissé les travailleurs dehors durant la période des Fêtes, qui perdure, dont on ne voit pas l'issue, qui a affaibli le syndicat et divisé les membres. Il faut noter qu'en 2002, la SCFP avait aussi fait du maraudage auprès des membres de SEMB-SAQ (Piote, 2005 : 32).

²⁸⁹ Près de 90 succursales des grands centres auront un statut «prioritaire», mais les regroupements demeurent intacts. Dans les faits, constate Piote, la SAQ a maintenu et même élargi ses divisions (2005 : 35).

²⁹⁰ Article 7.01, par. g. La nouvelle catégorie est la suivante : « [les Employés réguliers 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 » (Convention collective 2005-2009, en ligne [http://www.semb-saq.com/convention/pdf/convention05_09.pdf], consulté le 17 juillet 2008).

mesure comme un gain net de la SAQ dans sa tentative de réduire la mobilité des employés à temps partiel²⁹¹. (*Le Devoir*, 9 février 2005).

La demande syndicale visant à éliminer les horaires où un employé se voit obligé de travailler deux jours le week-end n'est toutefois pas entendue²⁹² (*Le Devoir*, 9 février 2005). La SAQ entend toutefois ne plus afficher ces postes, ni en créer de nouveaux. Ces 181 postes disparaîtront donc par attrition. Enfin, notons que concernant le réseau des SAQ-Agences, le syndicat a reçu la garantie que la SAQ n'ajouterait plus de points de vente aux 400 agences existantes²⁹³.

Étant donné la complexité de la négociation, l'examen raffiné des résultats de la négociation déborde du cadre 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 « c'a 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 » (9 février 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 ses 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 :

²⁹¹ Pour Piote, « 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 » (2005 : 35).

²⁹² 181 employés ont été engagés avec cette condition.

²⁹³ D'autre part, la SAQ affirme vouloir miser sur l'ouverture de 50 succursales au cours des prochaines années (*Le Devoir*, 9 février 2005). Évoquant son droit de gérance, elle n'a toutefois pas inscrit cette intention à la convention collective (Piote, 2005 : 33).

- a) Employé permanent désigne tout employé qui bénéficie de la sécurité d'emploi aux termes de l'article 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 permanente et qui compte moins de trois (3) mois cumulatifs d'emploi comme employé à l'essai 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 8 pour le remplacement des absences, pour les surcroûts de travail, pour des besoins répétitifs qui pas 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 1er 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 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 horaire de 16 à 19.5 heures qui doit comprendre les vendredis, samedis et/ou dimanches pour une période an, dans la même succursale et qui a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel (Convention collective 2005-2009 : 16)

Quant aux clauses de disparités 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 (article 2.10, par. 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 (article 7.02, par 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 (article 8.01, par A et B)

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, la monographie illustre bien leur difficulté, mais aussi leur capacité, à s'adapter aux besoins différenciés de ces travailleurs. Même si cette monographie 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 de la 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 associés 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 liées au travail atypique lors du renouvellement de la dernière convention collective illustre aussi le revirement de la 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 juridique²⁹⁴ de l'organisation collective des travailleurs temporaires a été facilitée par le fait

²⁹⁴ Dans bon nombre des monographies qui suivront, on verra toutefois que la question de la reconnaissance juridique des syndicats est un enjeu récurrent lorsqu'on s'intéresse à l'organisation collective des travailleurs atypiques.

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 au cours de la dernière convention collective, montrent bien que non seulement les travailleurs temporaires de la SAQ sont désormais reconnus au sein de leur organisation, mais qu'il exerce même un certain leadership.

D'autre part, 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 du se plier à une demande de l'employeur, entérinée par la Commission des relations ouvrières (CRO), afin de séparer, les travailleurs de l'entreprise en deux syndicats distincts, l'un regroupant les travailleurs des entrepôts et l'autre, sur lesquels la monographie a centré son 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 un impact 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 cause 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, le fait qu'un plus en plus grand nombre de travailleurs, confinés dans des statuts périphériques d'emploi, voient le travail à la SAQ comme un « side-line » a certainement une incidence négative sur leur sentiment d'appartenance au collectif de travail. Comme le relevait ATTAC (cf. 4.1), parce qu'il s'agit d'emplois que ces travailleurs comptent quitter à court ou moyen terme, cela a un impact 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 de 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: « [q]ui 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 ? » (Godin, 1991 : 540), on a pu constater que ce sont les travailleurs temporaires qui ont été aux avant-postes lors du conflit de 2004-2005²⁹⁵.

La capacité des organisations syndicales à faire primer la défense des intérêts des travailleurs atypiques sur les rivalités syndicales (cf. 5.1) constitue un autre enjeu mis en lumière par cette monographie exploratoire. Le déroulement du dernier conflit 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

²⁹⁵ Entretien avec François Boisvert.

ressources du SEMB-SAQ avant de venir en aide aux travailleurs de la SAQ. 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, confronté à une situation de crise. Piotte 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 lesquelles 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 » (2005 : 29).

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 (1991 : 429).

Eu égard aux enjeux portant sur le renouvellement interne de l'action syndicale, la monographie exploratoire, 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 et davantage au contexte où celui-ci cherche à renouveler sa pratique. D'abord, la monographie exploratoire 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. 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 au chapitre trois. Le deuxième enjeu renvoie à « l'air du temps » qui semble marqué par une attitude défavorable à l'action syndicale. On la vu, l'employeur — une société d'État faut-il le rappeler — a non seulement cherché à diviser les travailleurs en scindant les travailleurs en deux unités syndicales, en recourant à des briseurs de grève, mais aussi en s'appuyant sur un appareil répressif afin de briser les luttes des travailleurs de la SAQ²⁹⁶. On l'a vue aussi, le milieu politique et la presse n'ont pas hésité à inviter la population à franchir les piquets de grève

²⁹⁶ Concernant le dernier conflit à la SAQ, François Boisvert, souligne par exemple les multiples injonctions limitant le piquetage, l'intimidation par l'entremise de huissiers et les coups et blessure infligés aux grévistes par l'équipe de sécurité de la SAQ.

ce qui a eu pour effet de saper le rapport de force des syndiqués, cela étant particulièrement notable lors du conflit de 2004-2005²⁹⁷.

Éléments de conclusion

On notera enfin que cette monographie valide ce nous avançons dans le deuxième 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 cette société d'État.

En ce qui a trait au lien entre le discours et la pratique syndicale, 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 compte de leur existence. Puis, près de vingt ans passeront avant que des gains significatifs soient obtenus²⁹⁸ et trois autres années avant qu'un conflit de travail les mettent à l'avant-plan. Ainsi, même si, contrairement aux chargés de cours (cf. 5.3.3), 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

²⁹⁷ Pour ce qui est de l'opinion publique, le constat est plus mitigé. Piote relèvent les importantes pertes de profit lors du conflit de 2004-2005, mais, pour François Boisvert, 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.

²⁹⁸ 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.

classique que sont les travailleurs temporaires/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, la monographie 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, 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 (cf. 5.3.1). Au final, force est de constater que les tiraillements entre organisations syndicales, 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 et 2002, 2005), semblent devoir très peu à la protection des intérêts des travailleurs temporaires. Aussi, la monographie met en lumière la difficulté, pour le syndicalisme, de concilier son rôle d'entrepreneur à celui de protecteur des intérêts des travailleurs.

5.3.2 Le cas des travailleurs et travailleuses des succursales québécoises de Wal-Mart

Cette seconde monographie exploratoire, emblématique des enjeux liés à la syndicalisation de travailleurs à temps partiel dans le secteur tertiaire privé, porte sur les luttes menées par les travailleuses et travailleurs des succursales

québécoises de Wal-Mart. Des recherches dans la base de données *Eureka*, avec les lexèmes « Wal-Mart » et « syndicat » nous ont permis de répertorier plus de 1000 articles sur le sujet. Ces articles de journaux, le site web de *L'itinérant électronique*²⁹⁹, l'agrégateur de nouvelles d'actualités syndicales *Labour Start* ainsi que les textes d'Adams (2005), Green (2004), Gondziola (2005), Laporte (2001), Rouillard (2004) et Halimi (2006) ont constitué les sources principales nous ayant permis de dresser le canevas de cette monographie. 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 et la Cour suprême du Canada.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et les luttes des travailleuses et travailleurs des succursales québécoises de Wal-Mart : 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. En 2006, le secteur tertiaire regroupait les trois quarts des 238 198 établissements d'activité économique installés au Québec. Près de quatre Québécois sur cinq (76 %) y travaillaient. Le commerce de détail, à lui seul, comptait pour près du cinquième (18,2 %) des entreprises du secteur tertiaire et occupait une proportion équivalente de la main-cœuvre exerçant dans ce secteur de l'activité économique (ISQ, septembre 2006 : 1-3). Selon des données compilées par Statistique Canada, en 1999, les trois quarts des établissements dans les secteurs du commerce de détail et des services commerciaux rapportent avoir des employés à temps partiel³⁰⁰ (2003 : 17). Comme le souligne Laporte, c'est aussi

²⁹⁹ [<http://www.itinerant.qc.ca/arch2005/2005-03-07.html>], consulté le 15 août 2008.

³⁰⁰ Données pour l'ensemble du Canada. Le secteur du commerce de détail est, de loin, le secteur où le recours au travail à temps partiel est le plus important. À titre de comparaison, cette

dans le secteur du commerce que l'on retrouve la plus importante proportion de conventions collectives comportant des clauses touchant le travail à temps partiel (2001 : 38).

Dans ce contexte, le cas des luttes menées par les travailleurs de Wal-Mart et leurs organisations syndicales apparaît crucial parce que non seulement cette multinationale est le plus important employeur sur la planète (*L'Expansion*, novembre 2002, en ligne³⁰¹), mais surtout, parce que ses pratiques de gestion font d'elle l'un des plus importants véhicules de la flexibilisation du travail dans un secteur tertiaire privé en forte expansion :

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 7 100 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 5 000 grandes surfaces que la multinationale exploite : c'est le modèle Wal-Mart (Halimi, 2006 :1).³⁰²

proportion varie de 30 à 50 % dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du transport et de l'entreposage (Statistique Canada, 2003 : 30).

³⁰¹ [http://www.lexpansion.com/economie/actualite-entreprise/les-syndicats-a-l-assaut-de-wal-mart_97504.html], consulté le 15 septembre 2007. Au Québec, Wal-Mart emploie plus de 12 000 personnes dans 58 établissements (*Presse canadienne*, 7 août 2008).

³⁰² Eu égard à la quête toujours plus grande de flexibilité, ajoutons que “*Just after the Christmas holidays [2006], the Bentonville supermarket giant announced yet another turn in its downward spiral of 'walmartizing' working and employment conditions. Now, everyone working for the retail behemoth has to be prepared to jump in and out of the job, responding to the number of customers in the stores. Predictable work schedules are now a thing of the past for Wal-Mart's American workers. Instead, they will see their working schedules being drawn up by a new software application that is based of fluctuations in customer traffic. It is obvious that this can also cut down the total numbers of working hours, which automatically means a cut in pay as well*” (Union-Network, janvier 2007, [http://www.union-network.org/UNIsite/Sectors/Commerce/Multinationals/Wal-Mart_drops_predictable_work_schedules.htm], consulté le 16 septembre 2007).

D'autre part, il nous a paru pertinent d'aborder ce cas parce que Wal-Mart considère qu'un horaire de travail de 28 heures par semaine constitue un poste à temps plein (AIMTA, 2007, en ligne³⁰³). Ainsi, comme le souligne le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), même en travaillant « à temps plein », les « associés » de Wal-Mart engrangent, en moyenne, un salaire inférieur au seuil de faible revenu³⁰⁴ tel que calculé par Statistique Canada :

Wal-Mart dit offrir des salaires de 10 \$ l'heure en moyenne. Les semaines de travail y sont de 28 heures. Or, selon Statistique Canada, le seuil de faible revenu se situe à environ 10 \$ l'heure pour 40 heures de travail, ce qui correspond à la semaine normale de travail au Québec (CISO, 2006 : 3).

Plus encore, les employées de Wal-Mart, toutes les classes d'emplois confondues, sont payées moins cher que leurs collègues masculins année après année depuis 1997 (AIMTA, 2007, en ligne³⁰⁵). Enfin, même si nous n'abordons pas cet aspect, il apparaît important de souligner ici les effets délétères liés aux pratiques d'impartition de Wal-Mart 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 travail³⁰⁶.

Chronologie partielle des luttes menées

En Amérique du Nord, la première campagne de syndicalisation chez Wal-Mart sera conduite par les TUAC³⁰⁷ à la fin des années 1990 (Adams, 2005 : 1). En 2000, les TUAC réussiront à syndiquer les employés du département de

³⁰³ [http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html], consulté le 15 septembre 2007.

³⁰⁴ Le seuil de faible revenu (SFR) est un seuil de revenu en deçà duquel une famille est susceptible de consacrer une part beaucoup plus importante de son revenu à l'alimentation, au logement et à l'habillement qu'une famille moyenne (Statistique Canada, 2004 : 10).

³⁰⁵ Le plus important recours collectif (1,5 million de femmes) de l'histoire américaine est d'ailleurs en cours contre Wal-Mart pour dénoncer sa discrimination systématique à l'endroit des femmes (AIMTA, 2007, en ligne).

³⁰⁶ Ceux-ci ont d'ailleurs été mis en évidence par de nombreux auteurs, dont Halimi (2006).

³⁰⁷ Il s'agit en fait d'une campagne organisée par la branche états-unienne de la *United Food and Commercial Workers Union* (UFCW/TUAC).

boucherie d'une succursale située à Jacksonville en Floride, mais, moins d'une semaine plus tard, Wal-Mart 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 : 2). Le message est clair : Wal-Mart est prêt à prendre tous les moyens afin d'enrayer la syndicalisation de ces 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 : 2)³⁰⁸.

Au Canada, une première campagne de syndicalisation sera amorcée en 1996 à Windsor en Ontario par les United Steelworkers (Métallos) (Adams, 2005 : 2). Malgré certains succès — les TUAC ne seront pas en mesure de convaincre la majorité de ces travailleurs de voter en faveur de la création d'un syndicat, mais celui-ci sera quand même accrédité par le *Ontario Labour Relations Board* en vertu des dispositions des lois du travail ontariennes le disposant à accréditer un syndicat lorsque l'entreprise est trouvée coupable de pratiques injustes envers les travailleurs (« *unfair labour practices* ») —, la campagne échouera à la suite d'une longue saga judiciaire³⁰⁹ qui culminera par la mise en place de ce plusieurs

³⁰⁸ Sur les campagnes de syndicalisation des TUAC aux ÉUA, voir Green (2004).

³⁰⁹ « *As it would do in essentially all of the cases that went in favour of the union, Wal-Mart appealed the decision. It was unsuccessful but it established the pattern of using the law to the maximum to avoid union certification. In the meantime negotiations began and a tentative agreement was reached. That agreement was, however, rejected by the members of the bargaining unit. About a month later what was essentially the same agreement was again sent to the workers for a vote which, the union claimed, was ratified by the majority. A group of disgruntled employees, however, gathered testimony from a large number of people who asserted that they had voted to reject. These employees hired a lawyer and contested the contract in court and, with its legality in doubt, its terms never took practical effect (Douglas and Burkett 2001). This phenomenon of apparently independent employee groups opposed to unionization has repeatedly appeared in Wal-Mart stores. Although hard evidence is not available, union organizers claim that these efforts are deliberately set in motion by the company and that experts in the company's employ help them to formulate strategies for thwarting unionization. In 1999 the USWA's Retail Wholesale Division moved from Steel to the Canadian Auto Workers Union and, amidst rising legal costs with no agreement in sight, in 2000 CAW agreed voluntarily to give up its bargaining rights (OLRB 2000). One of the results of this effort was that a very labour-unfriendly*

appelleront le « Wal-Mart Act³¹⁰ », qui retirera ce pouvoir à la Commission des relations de travail ontarienne (Adams, 2005 : 3).

C'est dans ce contexte qu'au début des années 2000, les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) relanceront 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, citée dans *La Presse*, 5 avril 2004³¹¹). 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 Wal-Mart (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.

Conservative Ontario government was prompted to pass legislation taking away the power of the Labour Board to certify unions victimized by illegal activity" (Adams, 2005 : 2).

³¹⁰ Il s'agit en fait du projet de loi qui modifiera le *Labour Relations Act* de l'Ontario (L. O. 1998, c. 1) en 1998. À ce sujet voir Tucker (2005).

³¹¹ Voir aussi Rouillard (printemps 2004) et Adams (2005). L'une des grandes différences est qu'au Québec, le vote par scrutin n'est pas nécessaire pour valider la campagne de syndicalisation lorsque cinquante pourcent plus un des employés ont signé leur carte d'adhésion. Bref, lorsque la majorité est atteinte, la CRT accrédite le syndicat sans exiger le vote.

"We were a big bunch of girls, and we all went together," she recalls. "He laughed in our faces." (*Business week*, 13 février 2006)

À ce jour³¹², les TUAC ont obtenu une accréditation syndicale pour représenter les travailleurs de trois succursales québécoises de Wal-Mart³¹³. Après celle de Jonquière (obtenu en 2004), le syndicat des employés de la succursale de Saint-Hyacinthe a obtenu son accréditation syndicale en janvier 2005. Il en ira de même pour les employés de l'atelier automobile d'une succursale de Gatineau qui verront leur accréditation confirmée par les tribunaux du travail en juillet 2005. Plus encore, selon les TUAC, le processus de syndicalisation serait enclenché dans une douzaine d'autres succursales au Québec (*Le Devoir*, 20 janvier 2005).

Malgré ces succès, la campagne de syndicalisation menée par les TUAC s'avère longue et laborieuse. L'entreprise s'est engagée dans une véritable saga juridique afin d'épuiser les ressources financières du syndicat d'une part et de retarder le plus possible la ratification de conventions collectives dans ses établissements syndiqués d'autre part (TUAC, mai 2007).

Parce qu'elle mènera à la syndicalisation d'un premier magasin de Wal-Mart en Amérique du Nord, la lutte des travailleurs et travailleuses de Jonquière obtiendra une résonance à travers le monde³¹⁴. En décembre 2003, le Local 503 des TUAC déposera 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 contestera cette accréditation. En mars 2004, dans une

³¹² Août 2008.

³¹³ En réalité, les travailleurs d'une quatrième succursale (Le Plateau à Hull) ont obtenu l'accréditation de leur syndicat, mais la décision de la CRT est contestée par Wal-Mart devant les tribunaux. Nous y reviendrons.

³¹⁴ Selon *Business Week*, les bulletins télévisés de « Tokyo à São Paulo » ont couvert cette lutte syndicale, notamment au moment de la fermeture du magasin au printemps 2005 (février 2006, en ligne : [<http://walmart.com/research/No%20Union%20Please,%20We're%20Wal-Mart.pdf>]).

décision³¹⁵ rendue par le juge Louis Morin, la CRT maintiendra l'exclusion des gérants de rayons de l'unité d'accréditation et ordonnera la tenue d'un vote au scrutin secret que les TUAC perdront par une faible marge (Adams, 2006 : 4)³¹⁶. Malgré ce premier échec, la lutte se poursuivra³¹⁷. En juillet 2004, le syndicat dépose une nouvelle requête à la CRT. Bien que Wal-Mart conteste encore une fois la composition de l'unité d'accréditation, la Commission des relations du travail du Québec donne son feu vert au Local 503 des TUAC pour représenter les 150 salariés de Jonquière³¹⁸. Cette décision oblige la direction de Wal-Mart 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 déférera le différend à l'arbitrage, Wal-Mart annonce le jour même sa décision de procéder à la fermeture du magasin en invoquant que le magasin n'atteignait pas les objectifs de ventes. Dans la foulée de cette décision, plusieurs recours seront

³¹⁵ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Cie Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 145.

³¹⁶ On notera que la CRT devra également intervenir pour obliger Wal-Mart à transmettre au syndicat la liste contenant les noms, prénoms et adresses des salariés concernés et visés par l'ordonnance de vote. (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Co. Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 169).

³¹⁷ Au moment du dépôt de la première requête en accréditation, il ne manquait qu'une seule signature afin que le syndicat puisse obtenir l'accréditation sans avoir recours au vote. Le vote sera perdu de justesse ; 53 % des travailleurs votant contre la formation du syndicat. Cela dit, il semble que le fait que les gérants du magasin n'aient pas hésité à festoyer leur victoire devant les caméras de télévision aient encouragé certains travailleurs à rejoindre le syndicat (*Business Week*, février 2006, en ligne [http://www.businessweek.com/magazine/content/06_07/b3971115.htm], consulté le 10 août 2008).

³¹⁸ Constatant que le syndicat jouissait du caractère représentatif même lorsqu'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 Wal-Mart visant à modifier l'unité d'accréditation (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Cie Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 482).

ensuite intentés par les employés et le syndicat afin d'obtenir réparation³¹⁹. Les tribunaux du Québec rendront des jugements contradictoires à leurs égards. D'abord, lorsque Gaétan Plourde contestera 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) rejeteront la plainte³²⁰. Dans le cas de la plainte portée par Johanne Desbiens, Ingrid Ratté et Claudine Beaumont, la CRT rendra d'abord un jugement favorable aux demanderessees (2005 QCCRT 502), puis la Cour supérieure rejettera la demande en révision judiciaire de Wal-Mart (2006 QCCS 3784), mais, en février 2008, la Cour d'appel accueillera favorablement l'appel de Wal-Mart (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 (2005 : 5).

Quoi qu'il en soit, en août 2008, la Cour suprême a annoncé qu'elle accepterait d'entendre ces deux causes³²¹ et la bataille juridique se poursuit³²².

³¹⁹ Nous nous limiterons ici à la présentation des deux plaintes que la Cour suprême acceptera d'entendre.

³²⁰ Résumé de la Cour suprême du Canada, août 2008, en ligne (http://csc.lexum.umontreal.ca/en/news_release/2008/08-08-01.2a/08-08-01.2a.html).

³²¹ [http://csc.lexum.umontreal.ca/en/news_release/2008/08-08-01.2a/08-08-01.2a.html], consulté le 5 août 2008.

³²² Selon plusieurs commentateurs (voir Michael Fitzgibbon [<http://labourlawblog.typepad.com/managementupdates/walmart/>] et David Doorey [<http://www.yorku.ca/ddoorey/lawblog/?p=109>]), les chances de succès des syndiqués sont relativement basses, mais deux jugements récents de la Cour suprême jouent en leur faveur. Selon Doorey, « *Firstly, the Court ruled recently (Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia, 2007 SCC 27, [2007] 2 S.C.R. 391) that the Canadian Charter of Rights protects a right to unionize and a (limited) right to collective bargaining. One question raised in these cases was whether an interpretation of s. 17 that permits employers to undermine the exercise of these fundamental rights by simply closing the workplace and firing everyone is consistent with the new, broader interpretation of freedom of association crafted by the SCC. A second issue of interest is how the Court will apply its new standard of review as crafted in a case called Dunsmuir v. New*

Cela dit, la fermeture de la succursale de Wal-Mart aura réussi à nuire à la campagne de syndicalisation amorcée par les TUAC. Au printemps 2005, les travailleurs d'une succursale située à Windsor en Ontario voteront contre la formation d'un syndicat (Adams, 2005 : 5). Les travailleurs d'une succursale située à Brossard feront de même (*L'itinérant électronique*, mars 2005, en ligne³²³). Néanmoins, d'autres victoires suivront.

En octobre 2004, les TUAC déposeront une demande en accréditation pour représenter les employés de la succursale de St-Hyacinthe. L'accréditation sera accordée par la CRT en janvier 2005, mais Wal-Mart contestera encore une fois la décision en invoquant, une fois de plus, la viabilité de l'unité d'accréditation. Il faudra attendre un an (avril 2006) avant que la Cour supérieure du Québec rejette la demande en révision judiciaire et confirme l'accréditation³²⁴. La même année, en mai 2005, la CRT accréditera une seconde unité, composée des travailleurs de l'atelier automobile de la succursale de St-Hyacinthe. Selon Adams, 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 (2005 : 6). Toujours en est-il que le processus de négociation piétinera et que l'on devra s'en remettre à la procédure d'arbitrage. À ce jour, la procédure d'arbitrage n'est toujours pas conclue. Le point en litige est le suivant : « les TUAC veulent que la convention chez Wal-Mart imite celle des Maxi & Cie. (...) »

Brunswick (2008, CSC 9). In that case, the Court dropped the old standard of "patently unreasonable" in favour of a new "reasonableness" standard, but also affirmed that expert labour tribunals would usually be granted considerable deference when interpreting their own home statutes » (8 août, en ligne, [http://www.yorku.ca/ddoorey/lawblog/?p=109]).

³²³ [http://www.itinerant.qc.ca/arch2005/2005-03-07.html], consulté le 17 juillet 2008.

³²⁴ *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCS 1886. Wal-Mart s'était auparavant adressé en vain à la CRT en déposant une requête en révocation suivant l'article 127 2^o du *Code du travail*. À cette requête principale se greffait des requêtes subsidiaires en révocation soumises en vertu de l'article 127 1^o du *Code* ainsi que des demandes accessoires de sauvegarde qui s'appuient sur les articles 114 et 118 3^o, 5^o et 6^o du *Code*. (*Wal-Mart Canada Corp. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*, local 486, 2005 QCCRT 383).

[alors que l'entreprise affirme] qu'il faut plutôt comparer Wal-Mart à Zellers (*Le Devoir*, 19 avril 2008). Pour conclure au sujet de cette seconde tentative, on notera que même si la procédure d'arbitrage devrait prendre fin avant la fin de 2008³²⁵, force est de constater que plus de trois ans après avoir obtenu leur accréditation syndicale, les employés du magasin de Saint-Hyacinthe attendent toujours une première convention collective.

On notera enfin qu'au moment où nous écrivons ces les lignes, les membres d'un troisième syndicat accrédité, les « huit employés de l'atelier automobile de la succursale du boulevard Maloney à Gatineau sont entrés dans l'histoire (...), alors qu'un arbitre a imposé la convention collective à l'employeur » (*Le Droit*, 15 août 2008³²⁶). Bien que les détails du jugement de l'arbitre Corriveau de la CRT ne soient toujours pas disponibles, le « syndicat se dit satisfait à 98 % des termes de la convention collective » (*Canoe*, 15 août 2008, en ligne³²⁷). Celle-ci, d'une durée de trois ans, accordera notamment aux travailleurs une hausse salariale de plus de 70 % d'ici 2010 (*Canoe*, 15 août 2008, en ligne). Les salaires des employés, actuellement de 9,25 \$, pourraient atteindre 15,94 \$ en 2010 (*La Presse canadienne*, 15 août 2008 : en ligne³²⁸). Cela dit, malgré l'importance de cette importante victoire syndicale survenant après plusieurs années de luttes, il faudra attendre la réaction de Wal-Mart avant de juger de sa portée. À cet égard, on notera que l'entreprise a déjà préparé le terrain, son porte-parole ayant déclaré,

³²⁵ Selon le TUAC, « l'arbitrage exécutoire sera prononcée d'ici la fin de l'année pour les unités de négociation [au] magasin Wal-Mart de Saint-Hyacinthe » (en ligne, [<http://www.tuac.ca/Default.aspx?SectionId=a80f8cf-ddd2-4b12-9f41-641ca94d4fa4&LanguageId=2&ItemId=1d1fc917-0dfe-45af-a80f-91b3a44a5f68>], consulté le 15 août 2008).

³²⁶ *La Presse canadienne* mentionne qu'il y aurait plutôt neuf travailleurs touchés par la convention collective ([<http://canadianpress.google.com/article/ALeqM5hIB9d0JgqxWfD1PKr37GJgSuUrdg>], consulté le 16 août 2008).

³²⁷ [<http://argent.canoe.com/lca/infos/quebec/archives/2008/08/20080815-165717.html>], consulté le 16 août 2008.

³²⁸ [<http://canadianpress.google.com/article/ALeqM5hIB9d0JgqxWfD1PKr37GJgSuUrdg>], consulté le 16 août 2008. Le jugement prévoit que les salaires passeront immédiatement à 11,54 \$ de l'heure.

quelques jours avant le jugement, que « l'avenir du centre de pneu dépendait du contenu de la convention collective qui serait imposée » (*Les Affaires*, 15 août 2008 : en ligne³²⁹).

Sans revenir sur l'ensemble des luttes menées dans la douzaine d'autres succursales visées par la campagne de syndicalisation, on notera ici que celles-ci sont également marquées par la multiplication des recours judiciaires de la part de l'employeur. À titre d'exemple, deux cents travailleurs de la succursale « Le Plateau » de Hull cherchent à se syndiquer depuis mai 2005. Une première unité syndicale des TUAC a alors déposé une requête en accréditation. Comme le pourcentage de salariés qui avaient signé une carte d'adhésion se situait entre 35 et 50 %, la CRT avait d'abord ordonné la tenue d'un vote au scrutin secret. Cependant, quelques jours avant le vote, cette requête fut abandonnée et une autre unité a présenté une demande, cette fois avec un nombre suffisant de signatures pour éviter le vote. Wal-Mart a contesté la décision de la CRT — qui a accrédité le syndicat — sur deux points. Wal-Mart a d'abord invoqué, en vain³³⁰, que la première unité ne pouvait se désister parce que le processus de vote avait déjà été entamé. D'autre part, Wal-Mart soutenant que l'entente sur le scrutin secret doit être respectée même si elle reconnaît le droit aux unités de transférer les cartes de membres, la cour devra maintenant se pencher sur la nécessité de tenir un vote (*Le*

³²⁹ [<http://www.lesaffaires.com/article/0/commerce-et-produits-de-consommation/2008-08-15/481208/gatineau--walmart-deteacuteetccedilue-par-la-convention.fr.html>], consulté le 16 août 2008. On notera par ailleurs que Wal-Mart semble également avoir réévalué sa stratégie afin de mener d'éventuelles batailles juridiques. Plutôt d'invoquer que cette décision pourrait avoir des conséquences sur la viabilité financière de son atelier, Wal-Mart souligne désormais que la convention collective met en péril son « modèle d'affaires » ([<http://canadianpress.google.com/article/ALeqM5hIB9d0JgqxWfD1PKr37GJgSuUrdg>], consulté le 16 août 2008).

³³⁰ Ultiment, en mai 2007, la Cour Suprême refusera d'entendre l'appel de Wal-Mart. [*Compagnie Wal-Mart du Canada c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 et Commission des relations du travail*, 2007 CanLII 15986 (C.S.C.)]. La Cour d'appel du Québec avait également rendu un jugement défavorable à Wal-Mart dans cette affaire (*Compagnie Wal-Mart du Canada c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486*, 2006 QCCA 1578).

Droit, 9 août 2008). Quoi qu'il en soit, il est permis de penser que l'imposition d'une première convention collective pour les employés de l'atelier d'automobile d'une succursale de Gatineau relancera la campagne de syndicalisation menée par les TUAC au Québec.

Les principaux enjeux soulevés

L'un des enjeux les plus importants soulevé par cette monographie exploratoire tient dans le fait que les luttes menées par les travailleuses et travailleurs de Wal-Mart permettent de mettre en 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 Wal-Mart 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 Wal-Mart, 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 *Le Devoir*, 3 avril 2004). On ajoutera que la prise en compte des efforts de syndicalisation engagés par les employés de Wal-Mart est d'autant plus importante lorsqu'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 : 1).

Bien faire comprendre la nécessité d'envisager les luttes syndicales comme un tout apparaît particulièrement important, car cette façon de faire comporte des efforts importants. Observant les enjeux de la campagne de syndicalisation chez Wal-Mart aux ÉUA, 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 (2005: 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'organisation³³¹. Dans ce contexte, l'importante victoire que constitue l'imposition d'une première convention collective suite à la récente décision d'un arbitre de la CRT est d'autant plus cruciale. En démontrant qu'il est possible de gagner ce type de bataille, nous le supposons, on consolide la position de ceux qui, à l'intérieur des organisations syndicales, insistent pour poursuivre sur une voie qui va au-delà des corporatismes et du repli sur soi. Qui plus est, cette victoire devrait également avoir pour effet d'accroître la communicabilité des luttes syndicales. À ce titre, on a déjà pu constater que les succès de la campagne de syndicalisation menée par les TUAC dans les succursales québécoises de Wal-Mart ont eu des répercussions positives en ce qui a trait aux batailles similaires engagées dans d'autres provinces canadiennes³³². Reste à voir si la récente percée à la succursale de Gatineau aura

³³¹ On ajoutera toutefois que cette information nous est parvenue avant les récentes décisions ayant conduit à l'imposition d'une première convention collective dans l'atelier automobile de la succursale de Wal-Mart située à Gatineau.

³³² Pour un compte-rendu à cet égard, voir Adams (2005). Selon cet auteur, les TUAC avaient (en 2005) engagées des campagnes de recrutement dans plus de 25 succursales canadienne de Wal-Mart hors-Québec (2005 : 6).

un impact à travers l'ensemble du territoire nord-américain comme l'espère la branche américaine des TUAC³³³.

Un second enjeu mis en lumière par cette monographie 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, car 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 un essentiellement un travail précaire et peuvent être appelés au travail à tout moment (*L'internationaliste*, septembre 2004 : 3)³³⁴.

Bref, en ciblant Wal-Mart 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 Wal-Mart à 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 (cf. 3.2), 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

³³³ Voir le site web du UFCW, [<http://www.ufcw.org/>], qui souligne en grande pompe le caractère historique de cette victoire syndicale.

³³⁴ Pour sa part, la présidente de la section 503 des TUAC (Jonquière), souligne que « la question des horaires de travail et celle du statut des employés » constituent les enjeux majeurs » (cité dans *Le marxiste-léniniste*, en ligne : [<http://www.cpcml.ca/francais/Lmlq2005/Q35015.htm>], consulté le 17 septembre 2007).

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." (février 2006, en ligne)

Un troisième enjeu renvoie à la capacité effective des organisations syndicales à investir dans l'organisation des travailleurs sur les marchés périphériques et à innover au niveau des techniques de mobilisation. À ce titre, nous avons pu constater que non seulement les TUAC ont assigné l'un de leur organisateur à temps plein exclusivement à la campagne de syndicalisation chez Wal-Mart, mais surtout, ils ont mis sur 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 sont plus susceptibles de répondre favorablement à des organisateurs ayant des profils similaires aux leurs (Adams, 2005 : 6³³⁵). 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 Wal-Mart qui n'hésite pas à recourir à cette même méthode (Adams, 2005 : 7).

Par ailleurs, la lutte menée chez Wal-Mart a réussi à réunir des organisateurs syndicaux de plusieurs centrales québécoises autour d'un objectif commun. Comme le souligne Adams : "*In one recruitment campaign in Quebec full-time union organizers, not only from UFCW but also from other Quebec unions, were*

³³⁵ Cela renvoie aux constats fait par Yates et que nous avons évoqués dans le chapitre quatre.

involved in the effort to sign up as many people as possible in the shortest period (2005 : 7). Ainsi, la campagne de syndicalisation chez Wal-Mart 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 au niveau 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 (cf. 4.3), 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 Wal-Mart a conduit les TUAC à adapter de nouvelle stratégie afin de rallier l'opinion publique. Des liens ont été tissés entre les organisations syndicales et d'autres associations de la « société civile »³³⁶. À cet égard, on peut souligner que les TUAC se sont joint 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 humains (Adams, 2005 : 8). 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 : 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 Wal-Mart (Adams, 2005 : 9)³³⁷. Dans le même esprit, plusieurs syndicats font également la

³³⁶ Sur cet aspect qui apparaît vital dans le renouvellement du syndicalisme aujourd'hui, voir notamment Esteves (2006), Adams (2005) et Featherstone (2005). On le verra aussi plus loin, dans la monographie portant sur travailleurs migrants saisonniers, les TUAC ont adopté des stratégies similaires lors d'autres campagnes de syndicalisation amorcées au cours des dernières années.

³³⁷ Adams 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*

promotion, en collaboration avec d'autres organisations de la société civile, de divers portails d'informations visant à véhiculer un message similaire³³⁸. 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 par Pollara, mené en 2005, peu après la fermeture de la succursale de Jonquière, soulignait que neuf Canadiens sur dix ne croyaient pas Wal-Mart lorsqu'elle affirmait que des raisons financières l'avaient incité à fermer le magasin. Plus encore, 44 % des Québécois soulignaient qu'ils réduiraient, voire cesseraient, leur fréquentation de ces magasins. Ces derniers classaient par ailleurs l'entreprise onzième (sur douze) en ce qui a trait aux chaînes de commerces de détail répondant à leurs besoins (*Business Week*, février 2006). Un sondage mené par la firme Léger et Léger, effectué la même année auprès de la population québécoise, donnait des résultats similaires³³⁹.

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" (2005 : 9).

³³⁸ On peut relever ici, parmi d'autres, le cas des sites web suivant : « Wal-mart Watch » (<http://walmartwatch.com/>), « Wake up Wal-Mart » (<http://www.wakeupwalmart.com/>) et « Wal-Mart Class » (http://www.walmartclass.com/public_home.html).

³³⁹ Selon ce sondage, 62 % des Québécois devait être tenu responsable de la fermeture de la succursale de Jonquière. 22 % des répondants affirmaient que cette décision allait faire en sorte qu'ils ne magasinerait plus jamais chez Wal-Mart et 24 % affirmait qu'ils y iraient moins souvent. Le sondage est disponible en ligne : [<http://www.legermarketing.com/documents/SPCLM/050211FR.pdf>], consulté le 15 août 2008.

Puisque la monographie l'a clairement mis en évidence et parce que l'antisindicalisme de Wal-Mart n'a plus à être démontré³⁴⁰, nous passerons rapidement ici sur le dernier enjeu soulevé par cette monographie. 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 Wal-Mart 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 : 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

Au final, comme dans le cas des employés de la chaîne McDonald (voir 5.2), on notera que la campagne de syndicalisation menée par les TUAC chez Wal-Mart met en évidence les difficultés auxquelles sont confrontées les organisations syndicales qui, lorsqu'elles cherchent à investir certains secteurs de l'économie (notamment le secteur des services) afin de rejoindre des travailleurs à temps partiel, doivent souvent affronter des entreprises réputées pour leur

³⁴⁰ Même le *Financial Time* rapporte que l'entreprise « aurait un département entier à Bentonville [où se trouve le siège social de la compagnie] consacré à l'évitement de la syndicalisation ainsi qu'une « hotline » pour que les gestionnaires puissent avertir la compagnie au moindre signe d'organisation syndicale afin qu'une équipe d'experts soit dépêchée pour l'anéantir » (Dupuis, 2004 : 17). Au Québec, la compagnie a usé, en maintes occasions, de tactiques d'intimidation auprès des employés d'autres succursales qui cherchaient à se syndiquer et a même reçu des blâmes de la *Commission des relations de travail* pour avoir « cherché à entraver la formation d'une association de salariés à ses magasins de Ste-Foy et de Brossard » (*Le Devoir*, 26 février 2005). Au Canada, Wal-Mart a été citée à plus de 40 reprises par les différentes commissions des relations de travail pour son recours à des tactiques illégales (ex. : menaces et congédiements) pour nier à ses employés leur droit à l'accréditation syndicale. (AIMTA, en ligne : [http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html], consulté le 15 septembre 2007. Voir aussi le documentaire de Robert Greenwald, « The High Cost of Low Price (2005) et le rapport accablant de Human Rights Watch (2007).

antisindicalisme. Cela dit, la lutte menée par les travailleuses et travailleurs de Wal-Mart au Québec permet aussi de mettre en relief que même dans des conditions difficiles, les organisations syndicales peuvent espérer faire des gains et permettre ainsi à des travailleurs atypiques de bénéficier éventuellement des retombées positives de la négociation collective.

Cette lutte 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 se joindre à un syndicat. À cet égard, on rappellera, comme Adams l'a noté, que l'une des clés du succès des TUAC auprès des travailleurs de Wal-Mart 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 (2005 : 6). Cette monographie 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 s'assurer de 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 le coût de la campagne et que ce n'est qu'à moyen terme que ceux-ci pourront bénéficier des gains liés à la syndicalisation chez Wal-Mart. Surtout, ces

lutttes 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.

5.3.3 Les luttes des chargés de cours dans les universités québécoises

Cette troisième monographie exploratoire, qui porte sur les luttes menées par les chargés de cours dans les universités québécoises depuis près de 30 ans, traite d'un cas particulier de travailleurs à temps partiel employé sur une base temporaire et rémunérés à forfait dans le secteur parapublic. Les textes de Gill (2002 [1991, 1998, 1999, 2001]), Gélinas (2001), Sarrasin (2008) et Piote (2000) notamment, ainsi que les archives syndicales des différents syndicats de chargés de cours, nous ont aussi été fort utiles afin d'en dresser le canevas. De manière complémentaire, nous avons eu recours à une recherche dans la base de données Eureka avec les lexèmes « chargés de cours » et « grève », ce qui a permis de répertorier plus de 614 articles publiés dans la presse écrite depuis 1994. Au besoin, pour vérifier certains renseignements précis, nous avons puisé directement dans les sources primaires, c'est-à-dire les conventions collectives signées par les différents syndicats de chargés de cours ainsi que les décisions rendues par divers tribunaux.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des chargés de cours dans les universités québécoises : mise en contexte

Comme nous l'avons souligné (cf. 2.2), la précarisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail n'est pas un phénomène qui se confine au secteur privé de l'économie. Il s'étend à de nombreux secteurs d'activité. La recherche de flexibilité par la multiplication des statuts se constate

aussi dans le secteur parapublic, notamment dans les institutions vouées à l'enseignement (cf. 2.2.2). Le cas des chargés de cours illustre bien ce glissement.

Comme le souligne Gélinas, les chargés de cours ont toujours été présents dans les universités québécoises :

Avant même la formation de corps professoraux réguliers permanents, les chargés de cours étaient présents au sein des universités québécoises et reconnus socialement pour leur expérience. C'est là la source première de leur précarité. Ils étaient rémunérés de façon symbolique, donc inéquitable, pour leur contribution personnelle et sociale à l'université en retour des connaissances qu'ils y avaient acquises (2001 : 1).

Toutefois, leur proportion a considérablement augmenté depuis le début des années 1980 (Gélinas, 2001 : 1)³⁴¹. En septembre 1989, le Conseil des Universités publiait un rapport intitulé *Les chargés de cours dans les universités québécoises*³⁴² dressant un portrait de la situation dans l'ensemble du réseau universitaire du Québec. Ce rapport relève que le nombre de chargés de cours avait alors rejoint celui des professeurs réguliers : 7 800 vs 8 000 pour l'année 1987-1988 dans l'ensemble du réseau. Une proportion considérable — environ 40 % — des cours était alors confiée à un personnel non régulier (Conseil des Universités, 1989 : 14 ; cité par Gill, 2002 [1991] : 281). Le rapport ajoutait que cette situation n'est certes pas exclusive au Québec, mais que la société québécoise est « sans doute l'une des sociétés occidentales où l'ampleur du phénomène est la plus marquée » (Conseil des Universités, 1989 : 14 ; cité par Gill, 2002 [1991] : 282). En 2001, plus de 10 000 chargés de cours dispensaient la

³⁴¹ Le Conseil des Universités explique « le formidable accroissement de la part de l'enseignement universitaire confiée en charges de cours » par « les exigences d'un développement rapide de l'accès à l'éducation dans un contexte d'inexistence des ressources humaines et financières nécessaires pour constituer un corps professoral stable » (Conseil des Universités, 1989, cité par Gill, 2002 [1991] : 281).

³⁴² Conseil des Universités. Septembre 1989. *Les chargés de cours dans les universités québécoises*, Avis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, code 2310-0145, avis n° 89.7, 142 p.

moitié de l'enseignement universitaire de premier cycle et rejoignaient ainsi plus de 85 % des étudiants et étudiantes (Gélinas, 2001 : 1). La proportion du cursus académique sous la responsabilité des chargés de cours atteignait 55 % dans le réseau de l'UQ en 2004 (CSN, février 2004, en ligne³⁴³). En 2007-2008, ce n'est plus que 40,8 % du nombre de charges de cours au premier cycle à l'UQAM qui est assuré par des professeurs (Sabourin, 2008 : 3).

Comme nous l'avons constaté ailleurs (cf. 3.3), le cas des chargés de cours met également en relief le lien entre travail atypique et précarité. Gélinas trace un portrait global de leur condition professionnelle :

Précarité et iniquité, tel est leur lot. Leur contrat de travail ne dépasse pas quinze semaines, soit la durée d'une session universitaire, et ils et elles travaillent de façon irrégulière. La possibilité de pouvoir toucher des prestations de chômage l'été est de plus en plus réduite avec les restrictions à la loi de l'assurance-emploi. (...) L'iniquité salariale est une autre donnée importante de la réalité de ce « prolétariat » du milieu universitaire (2001 :1-2).

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que les chargés de cours furent parmi les premiers de travailleurs temporaires à s'organiser collectivement au sein de leurs propres syndicats (cf. annexe III). Avant d'aborder plus spécifiquement les enjeux liés à l'organisation collective des chargés de cours, la prochaine section présente une brève chronologie des luttes menées par ces travailleurs atypiques.

³⁴³ [<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommFev04/Comm23-02-04.html>], consulté le 18 juillet 2007.

Chronologie partielle des luttes menées par les chargés de cours

Après quelques tentatives avortées au cours des années 1970³⁴⁴, le premier syndicat de chargés de cours au Québec, le syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ-CSN), a été reconnu le 9 février 1977, après deux années de lutte. À la suite d'une grève de plusieurs semaines, une première convention collective lui fut imposée par sentence arbitrale en 1981, en vertu des dispositions du *Code du travail* (CSN, 2007 : en ligne³⁴⁵). Lors de la seconde grève de leur histoire, en 1982, les chargés de cours de l'UQAM revendiquent — sans succès — l'équité salariale pour un même travail d'enseignement que celui effectué par les professeurs et la régularisation de la procédure d'embauche (*Nouvelles CSN n° 486*, février 2001, en ligne³⁴⁶). À l'Université de Montréal, le premier conflit recensé portait également sur la question de la reconnaissance syndicale. Là aussi, c'est à la suite d'une longue bataille juridique, amorcée au début des années 1980, que les chargés de cours obtiendront leur accréditation. La première convention collective ne sera signée qu'en 1987 (CCMM-CSN, 2001 : 32). À l'Université Laval, la première lutte menée — qui durera d'avril 1985 à mars 1987 — fut elle aussi une lutte visant la reconnaissance du syndicat des chargés de cours. Une fois l'accréditation obtenue, une grève devra être déclenchée avant de parvenir à la signature d'une première convention collective en juin 1988³⁴⁷. Un conflit semblable aura aussi lieu à l'UQTR au milieu des années 1980 (SCCUQTR, 1999 : 1).

³⁴⁴ Deux tentatives de syndicalisation des chargés de cours au début des années 1970 avaient échoué (SPUC, 2005). Notons qu'à la fin des années 1970, une tentative de syndicalisation a aussi eu lieu à l'UQTR. Trois enseignants à l'origine de la tentative de syndicalisation perdirent alors leur emploi (SCCUQTR, 1999 : 1).

³⁴⁵ [<http://www.csn.qc.ca/Connaitre/Histoire/Portrait/PortraitPdf/Conflits90-99.pdf>], consulté le 10 juillet 2007.

³⁴⁶ [<http://www.csn.qc.ca/NouvCSN/NCSN486/ChargesDeCours486.html>], consulté le 17 juillet 2007. Encore aujourd'hui la revendication d'équité salariale n'est pas atteinte. Elle demeure toutefois une des principales revendications des syndicats des chargés de cours.

³⁴⁷ On notera que la grève durera trois semaines. Les lignes de piquetage étant très étanches, les activités de l'Université sont bloquées et le Syndicat se voit imposer une injonction limitant à cinq

En 1987, les chargés de cours de l'UQAM déclenchent une troisième grève en moins de dix ans. Outre l'équité salariale pour un même travail d'enseignement, leur syndicat (SCCUQ) revendique désormais l'introduction d'un nouveau statut d'enseignement. Une loi spéciale forcera ces chargés de cours à rentrer au travail (Rouillard, 1988 : 12). Aucun nouveau statut d'enseignement, permettant aux chargés de cours d'avoir accès à un emploi plus stable, ne sera mis en place. Bien que la lutte pour la reconnaissance du corps d'emploi des chargés de cours, notamment à travers l'introduction de poste de chargés de cours assortis d'une certaine sécurité d'emploi se poursuivra, aucune grève majeure n'éclatera dans la décennie qui suivra³⁴⁸. On notera d'autre part que dans l'ensemble du réseau de l'UQ, un régime de retraite pour les chargés de cours sera créé en 1990³⁴⁹.

Les dix dernières années seront marquées par la recrudescence des conflits opposants les institutions universitaires et les syndicats de chargés de cours. En 1998, les 1 785 membres (MTQ, 1998 : 18) du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS-CEQ) déclenchent une grève générale illimitée avec comme revendication centrale la « déprécarisation du statut de chargés de cours et l'intégration totale et rémunérée des chargés de cours aux instances décisionnelles de l'Université » (*Liaison*, novembre 1998, en ligne³⁵⁰). Dans l'entente finale, l'université accepte d'augmenter le nombre de cours qu'un chargé de cours est autorisé à donner et le fait qu'ils puissent siéger à

le nombre de piqueteurs et uniquement à chacune des 4 entrées du campus (SCCCUL, non daté : 1).

³⁴⁸ Ce qui ne veut pas dire que les syndicats des chargés de cours n'exerceront pas de moyens de pression. À titre d'exemple, on peut relever que le SCCCUL déclenchera l'opération « Automne Chaud » en 1994, ce qui mènera notamment à la formation du Comité exploratoire sur la place des chargés de cours à l'Université Laval. Puis, l'année suivante, l'université acceptera un projet-pilote concernant l'engagement d'un premier chargé de cours à temps complet (SCCCUL, en ligne, [<http://www.ulaval.ca/scccul/>]).

³⁴⁹ [<http://www.uquebec.ca/rcc/comites/historique.html>], consulté le 17 juillet 2007.

³⁵⁰ [http://www.usherbrooke.ca/liaison_vol29-37/vol33/n7/articles/grise.html], consulté le 18 juillet 2007.

toutes les instances académiques, mais refuse de créer un nouveau statut qui permettrait d'accroître la stabilité de leur emploi (*Université de Sherbrooke*, novembre 1998, en ligne³⁵¹). En 2000-2001³⁵², lors du plus long conflit de travail des chargés de cours ayant eu lieu dans une université québécoise, le syndicat des chargés de cours de l'UQTR (100 membres) revendique lui aussi, outre un rattrapage salarial, une reconnaissance de leur corps d'emploi (Gélinas, 2001 : 1). Tous les syndicats des chargés de cours font alors front commun et créent une coalition intersyndicale dont l'objectif premier est d'obtenir cette reconnaissance (Gélinas. 2001 : 1). Le dénouement du conflit à l'UQTR leur donnera raison. Plus encore, les hausses salariales avoisinent les 20 % et la nouvelle convention collective établit que l'UQTR assumera désormais 50 % de la prime d'assurance-médicament, prolongera l'assurance-salaire en cas d'invalidité et, peut-être surtout, que les chargés de cours verront leur représentation augmentée aux différences instances universitaires (SCCUQTR-CSN, 2001 : 2).

L'entente signée à l'UQTR aura des répercussions dans le réseau universitaire québécois lors des négociations qui suivront. En 2003, lors du renouvellement de la convention collective (2003-2005), l'UQAM s'engage à adopter une déclaration institutionnelle sur la reconnaissance et l'intégration du personnel chargé de cours similaire à celle adoptée à l'UQTR. Plus encore, l'administration accepte de réviser la procédure d'attribution des charges de cours et un comité paritaire ayant pour mandat de proposer un projet de protocole reconnaissant certains droits et privilèges aux personnes chargées de cours à la retraite après avoir œuvré à l'Université plusieurs années (*Lettre d'entente n° 365 UQAM-SCCUQ*, 2003, en ligne³⁵³). En 2004, les chargés de cours de l'Université de

³⁵¹ [<http://www.usherbrooke.ca/medias/communiqués/1998/nov/greve.html>], consulté le 19 juillet 2007.

³⁵² Le conflit débute en février 2000 et connaît son dénouement en janvier 2001 (MTQ, 2001 : 13).

³⁵³ [http://www.rhu.uqam.ca/rerelationspro/Lettres/LE_SCCUQ_365.pdf], consulté le 17 juillet 2007.

Sherbrooke obtiennent l'agrégation de leur statut sans avoir recours à la grève. Cela se traduit par l'adoption d'une première échelle salariale reconnaissant à la fois le degré de scolarité et l'ancienneté des membres, mais aussi la prolongation d'un à trois ans des ententes d'attribution des cours pour ceux qui sont rémunérés à forfait. Des améliorations notables ont aussi été acquises concernant les avantages sociaux tels que les assurances, la retraite, de même que sur la disponibilité de locaux et des ressources matérielles (CSQ, février 2004 : en ligne³⁵⁴). La même année, à l'Université Laval, après une grève de trois semaines³⁵⁵, les syndiqués obtiennent une augmentation salariale de 12,5 %. L'université accepte de créer des postes de chargés de cours à mi-temps engagés minimalement pour deux sessions (*Au fil des évènements*, avril 2004, en ligne³⁵⁶). Bien que les ententes de principe conclues en 2004 dans le réseau de l'Université du Québec (Chicoutimi, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue) n'abordent pas la création d'un nouveau statut d'emploi, des gains importants, surtout au niveau des salaires, sont réalisés (CSN, mai 2004, en ligne³⁵⁷).

À l'UQAM, le dossier de la création d'un nouveau statut pour les chargés de cours débloque en 2005. Qui plus est, lors du renouvellement de leur convention collective en 2006, les chargés de cours de l'UQAM obtiennent une augmentation salariale moyenne qui totalisera 19,26 % en 2008 (en comparaison avec le salaire de 2005) (*Webdo-Info de la CSN*, février 2006, en ligne³⁵⁸). Au début 2007, lors

³⁵⁴ [<http://www.csq.qc.net/index.cfm?2.0.1676.9656.2323.0.html?action=display&BoxID=8730&LangID=2&KindID=2&complete=yes&print=yes>], consulté le 17 juillet 2004.

³⁵⁵ Au moment du déclenchement de la grève à l'Université Laval, les chargés de cours de l'Université du Québec à Rimouski et de l'Université du Québec en Outaouais font une grève d'une journée. Une grève d'une heure a lieu à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

³⁵⁶ [<http://www.scom.ulaval.ca/Au.fil.des.evenements/2004/04.29/convention.html>], consulté le 17 juillet 2007. D'autre part, le congé de paternité est porté à deux semaines, le congé de maladie a désormais une durée maximale de trois ans. Les chargés de cours obtiennent aussi l'accès à des bureaux.

³⁵⁷ [<http://www.csn.qc.ca/communiques/CommMai04/Comm19-05-04b.html>], consulté le 17 juillet 2007.

³⁵⁸ [<http://www.csn.qc.ca/WebdoInfo/WebdoInfo090206.pdf>], consulté le 17 juillet 2007.

du renouvellement de leur convention collective, les chargés de cours de l'Université de Montréal obtiendront, pour 2008, la parité salariale avec les chargés de cours de l'UQAM (CSN, février 2007, en ligne³⁵⁹).

Le dernier conflit en liste, la grève des 2 000 chargés de cours de l'Université Laval membres du SCCCUL au début 2007³⁶⁰, portait encore une fois sur des enjeux liés à la stabilisation et à une meilleure rémunération des emplois précaires occupés par ces derniers :

Au nombre des enjeux mis de l'avant par le SCCCUL, retenons du côté normatif, une meilleure stabilisation d'emploi pour l'ensemble des chargées et chargés de cours (travaillant à forfait ou sur une base annuelle) et une meilleure reconnaissance de leur statut d'enseignant universitaire. Cette reconnaissance devant notamment se traduire pour ce qui est des conditions de travail, par un rattrapage salarial et une augmentation de salaire substantielle permettant de combler l'écart de rémunération des chargées et chargés de cours de l'Université Laval avec leurs collègues chargées et chargés de cours enseignant dans les diverses autres universités du Québec (...) Ils désirent [également] être davantage intégrés à la vie pédagogique de leur unité [et] avoir un représentant sur tous les comités de programme où des chargés-es de cours enseignent et aux différentes instances universitaires sans exception (CSN, novembre 2006, en ligne³⁶¹).

L'entente négociée en avril 2007 au terme de ce conflit qui a duré près d'un mois (14 mars-10 avril), prévoit une hausse salariale évaluée à 16,75 % d'ici la fin 2010 pour les chargés de cours à forfait. Une augmentation de 10,11 %,

³⁵⁹ [<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommFev07/Comm20-02-07.html>], consulté le 17 juillet 2007. Des augmentations de 15,6 % sont consenties sur une période de trois ans. L'entente comprend aussi d'autres avancées : la création d'un comité institutionnel qui vise l'étude des conditions d'enseignement, notamment la taille des groupes-cours et un comité paritaire ayant pour mandat d'implanter et d'améliorer l'accès à des locaux équipés pour l'ensemble des chargées et chargés de cours ; augmentation du fonds de formation professionnelle et de perfectionnement ; augmentation du fonds d'intégration pédagogique, une amélioration du calcul de l'allocation de départ à la retraite et une augmentation du nombre des libérations syndicales.

³⁶⁰ Pour un compte rendu détaillé des événements qui ont entouré cette grève, voir le blogue du SCCCUL, en ligne [<http://sccculegreve.blogspot.com/>], consulté le 20 septembre 2007.

³⁶¹ [<http://www.csn.qc.ca/communiqués/CommNov06/Comm17-11-06b.html>], consulté le 17 juillet 2007. Les chargés de cours revendiquent aussi un régime bonifié d'assurance parentale et un meilleur accès un matériel informatique et aux locaux de l'université.

rétroactive au 1^{er} janvier 2007, porte le salaire d'une charge de cours incluant le 8 % de vacances, à 7 094,28 \$, ce qui représente une augmentation de 651 \$³⁶². Pour leur part, les chargés d'enseignement auront dorénavant des contrats d'une durée minimale d'un an et les conditions de renouvellement sont bonifiées (*Expresso-SCCCUL*, mai 2007, en ligne³⁶³)³⁶⁴.

Les principaux enjeux soulevés

D'abord, à l'image de nombreux collectifs de travailleurs atypiques, la reconnaissance juridique des syndicats de chargés de cours est ardue et doit souvent être arrachée à la suite de longues batailles juridiques. Bref, le cas des chargés de cours montre aussi que l'employeur n'hésite pas à mobiliser les tribunaux du travail afin de contrer leur syndicalisation. À titre d'exemples, nous reviendrons ici sur le cas des chargés de cours de l'UQTR, et de l'Université Laval.

En novembre 1983, le Commissaire du travail accorde au syndicat SCFP son accréditation pour représenter les chargés de cours de l'UQTR (SCCUQTR, 1999 : 1). L'administration conteste ensuite la décision du Commissaire en invoquant que les chargés de cours ne sont pas des salariés au sens du *Code du*

³⁶² Par comparaison, les chargés de cours de l'UQAM, qui travaillent tous à forfait (à l'exception de ceux visés par le projet-pilote évoqué ci-haut), gagnent, à la même date, entre 6 264 \$ et 8 466 \$, selon leur échelon salarial (les chargés de cours progressent dans l'échelle salariale en fonction de leur ancienneté). Aux HEC, où les chargés de cours ne sont pas syndiqués, le salaire d'un chargé de cours à forfait est fixé à 6 161 \$, soit 85 % du salaire des chargés de cours de l'Université Laval.

³⁶³ [http://www.ulaval.ca/scccul/expresso/expresso_mai07.pdf], consulté le 23 septembre 2007. Le 1^{er} mai 2007, le 1^{er} mai 2008 et le 1^{er} mai 2009, il y aura des augmentations de 2 % par année, ce qui donnera un salaire de 7 528,00 \$. L'entente prévoit aussi des améliorations aux assurances collectives et aux profils d'engagement.

³⁶⁴ Auparavant, la durée minimale des contrats était de deux sessions. Article 1.08 de la convention collective. Le texte complet de la convention collective, incluant des commentaires permettant de faire des comparaisons dans le temps est disponible en ligne [http://www.ulaval.ca/scccul/documents/convention_2007-2010_commentaires%5b1%5d.pdf], consulté le 20 juin 2008.

travail et qu'ils devraient plutôt être qualifiés d'entrepreneurs indépendants³⁶⁵. Finalement, en juin 1984, soit plus de deux ans après la première assemblée générale, le Commissaire rend un nouveau jugement, définitif celui-là, qui réfute la position de l'UQTR³⁶⁶ et ouvre ainsi la voie aux premières négociations entre l'UQTR et ses enseignants chargés de cours (SCCUQTR, 1999 : 1).

À l'Université Laval, au milieu des années 1980, l'obtention de l'accréditation syndicale par les chargés de cours sera aussi contestée par l'administration qui s'oppose, quant à elle, à la période choisie pour l'établissement de la liste des chargés de cours demandant l'accréditation (SCCCUL, non daté : en ligne³⁶⁷). Après avoir accueillie la requête, le juge Auclair du Tribunal du travail rend une décision³⁶⁸ qui modifie le libellé de l'unité de négociation — il exclut les chargés de cours de la faculté de médecine et de l'école de médecine dentaire³⁶⁹—, suspend l'accréditation et renvoie le dossier au Commissaire général du travail en précisant que la « liste des votants comportera le nom des chargés de cours de toute l'année universitaire, plutôt que les seuls chargés de cours de la session

³⁶⁵ *Université du Québec à Trois-Rivières c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661*, (Tribunal du travail), 26 juin 1984, n° 200 28-000892-833(T.T), p. 2.

³⁶⁶ S'appuyant sur la jurisprudence, le juge conclut qu'il faut considérer que [les chargés de cours] sont des salariés au sens du Code du travail. *Université du Québec à Trois-Rivières c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661*, (Tribunal du travail), 26 juin 1984, n° 200 28-000892-833(T.T), p. 2. On notera que l'existence d'une importante jurisprudence (*Concordia Association for part time teachers (C.A. P. T.) et Université Concordia*, Maurice Vassart, 14 août 1981, dossier M-16641-05-071; *Syndicat des chargés de cours de l'UQAM. (C.S.N.) et UQAM*, Charles Devlin, 13 juin 1977, M-14513-09; UQAM, 9 février 1981, M. le Juge Beaudry, dossier 500-28-000 ; 232-777; *Université de Montréal*, 27 octobre 1980, M. le Juge Girouard, dossier 500-28-000881-790) sur cette question montre bien que ce type de motifs fut largement invoqué par les universités afin de tenter d'empêcher la formation de syndicats de chargés de cours.

³⁶⁷ [<http://www.ulaval.ca/scccul/>], consulté le 27 mai 2008.

³⁶⁸ *Université Laval c. Syndicat des chargés de cours de l'Université Laval et Syndicat des professeurs de l'Université Laval*, (Tribunal du travail), 17 septembre 1986, n° 200-28-000036-75 (T.T), p. 18.

³⁶⁹ Notons que les professeurs, des membres du personnel enseignant associé, des administrateurs, des professionnels et des employés de soutien de l'Université Laval qui, en plus de leur charge ordinaire de travail, accomplissent une charge d'enseignement à titre de chargé de cours ont aussi été exclus de l'accréditation par le juge Auclair. Les chargés de cours de l'école de médecine dentaire se joindront au SCCCUL en décembre 1988.

concernée ». Malgré ces complications, l'accréditation du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL) sera confirmée en mars 1987 après que 83 % des chargés de cours se furent prononcés en faveur du syndicat lors d'un vote par courrier (SCCCUL, non daté : en ligne). Cela dit, la reconnaissance de l'existence du SCCCUL par les instances de l'université ne sera pas automatique. Le SCCCUL doit « négocier fermement avec l'employeur une pleine reconnaissance (...) près d'une trentaine de rencontres de négociation ont lieu (...) l'assemblée [doit] se prononcer pour la mise en place de moyens de pression » (SCCCUL, non daté : en ligne). Bref, ce n'est qu'après le déclenchement d'une grève, au début de 1988, que « les pourparlers s'accélèrent » (SCCCUL, non daté : en ligne). La signature de la première convention collective ne se réalisera qu'en juin 1988, près d'un an après la confirmation de l'accréditation (SCCCUL, non daté : en ligne).

Deuxièmement, la situation des chargés de cours est marquée par l'hétérogénéité des conditions dans lesquelles ceux-ci exercent leur métier. Ainsi, le rapport du Conseil des Universités relevait, déjà en 1989, l'existence de trois grandes catégories de chargés de cours. Il distinguait les « traditionnels » (ayant une occupation principale à temps complet à l'extérieur de l'université et représentant 55 % des effectifs), des « étudiants gradués » (14 % des effectifs) et des « structurels » (31 %) (Conseil des Universités, 1989 : 140 ; cité par Gill, 2002 [1991] : 282)³⁷⁰. Les chargés de cours de l'ensemble des universités francophones au Québec étant désormais représentés par un syndicat, à l'exception notable des chargés de cours de HEC-Montréal, force est donc de constater, à un premier niveau d'analyse, que les chargés de cours ont su relever

³⁷⁰ Ceux-ci sont répartis entre « intensifs » — 11 % — et « pigistes » — 20 % — selon la proportion de leur temps de travail — plus ou moins de 50 % — consacrée à la prestation de cours à l'université et du revenu gagné de cette activité — (Conseil des Universités, 1989 : 140 ; cité par Gill, 2002[1991] : 282).

le défi de la solidarité dans la diversité. Bref, malgré les différences de leurs situations et les défis organisationnels découlant de la difficulté de joindre l'ensemble des chargés de cours dans le cadre d'une campagne de syndicalisation, ceux-ci ont, au fil du temps, été en mesure de s'organiser collectivement.

Cela dit, à un second niveau d'analyse, on observe que l'organisation collective des chargés de cours dans des syndicats distincts de ceux des professeurs d'université oblige à se poser des questions quant à la manière d'organiser, dans un même milieu de travail, la solidarité entre des travailleurs typiques — les professeurs réguliers dans ce cas particulier — et des travailleurs atypiques qui ne partagent pas la même vision de leur métier. Les chargés de cours et les professeurs réguliers doivent-ils être réunis dans un même syndicat ? Doit-on défendre la multiplication des statuts d'enseignant, notamment en instaurant des postes de chargés d'enseignement ? Les disparités de traitements entre les professeurs et les chargés de cours sont-elles légitimes ? Ces questions reflètent les nombreuses sources de tensions entre les professeurs et les chargés de cours. Autrement dit, une fois les chargés de cours reconnus dans un syndicat distinct de celui des professeurs, il n'est pas évident d'aligner les revendications des deux groupes de travailleurs.

On notera, par exemple, que lors de leur grève de 1982, les chargés de cours de l'UQAM revendiquent notamment la régularisation de la procédure d'embauche (*Nouvelles CSN n^o 486*, février 2001, en ligne³⁷¹) alors que, la même année, le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM (SPUQ) renonce aux 383 postes confirmés par la Cour d'appel et à une clause³⁷² de création automatique de postes — obtenue en 1977 — qui avait pour objectif de réduire la

³⁷¹ [<http://www.csn.qc.ca/NouvCSN/NCSN486/ChargesDeCours486.html>], consulté le 17 juillet 2007.

³⁷² Jusque-là, cette clause permettait aux chargés de cours de progresser plus facilement vers des emplois de professeurs.

proportion de cours donnés par des chargés de cours (SPUQ, 2005). Gill explique ainsi le recul sur la création de nouveaux postes de professeurs : « Nous devons (...) concéder ce point, de même que la clause de notre convention collective en vertu de laquelle nous étions assurés d'une réduction progressive des charges de cours données en appoint. Cela est survenu dans une conjoncture où tous les syndicats des secteurs public et parapublic ont essuyé des reculs. C'est le prix que nous avons dû payer pour le maintien des autres aspects de nos conditions de travail » (Gill, 2002 [1991] : 283-284). Cet exemple montre bien que l'intégration des préoccupations des travailleurs atypiques et les risques de repli sur la défense d'intérêts particuliers des mieux nantis d'entre eux — malgré les discours syndicaux (cf. 5.1) qui s'y opposent — n'est pas évidente, notamment dans un contexte de négociation difficile. Plus encore, lorsque les chargés de cours de l'UQAM revendiquent l'introduction d'un nouveau statut d'enseignement pour les chargés de cours « structurel » et déclenchent une troisième grève en 1987, le syndicat des professeurs de l'UQAM (SPUQ) s'oppose à la création de ce statut :

Au cours de ces 20 ans, nous n'avons cessé de défendre la conception d'une université où l'enseignement, indissociable de la recherche et lié à la perspective d'un apport réel à la collectivité, soit assumé dans sa majeure partie par un corps professoral à part entière, bénéficiant sans discrimination des conditions matérielles essentielles à un travail de qualité (...) nous nous [opposons] tout autant au développement d'une catégorie d'enseignants à statut précaire en marge du corps professoral régulier qu'à la différenciation de ce corps professoral régulier en statuts de « professeurs-chercheurs » et de « donneurs de cours » (Gill [1991], 2002 : 284³⁷³).

La conciliation de ces deux points de vue ne va pas de soi. Encore en 1998, le Syndicat des professeurs de l'UQAM (SPUQ) continue de s'opposer à la création

³⁷³ Gill reconnaît toutefois que « les conventions telles que signées n'ont pu empêcher malgré tout que se développe une différenciation *de facto* du corps professoral, différenciation qui mène tout droit à la hiérarchisation ».

d'un nouveau statut d'enseignement et à l'élargissement des tâches des chargés de cours³⁷⁴. Il considère :

qu'il n'y a aucun substitut valable à l'embauche d'un nombre adéquat de professeurs réguliers et qu'on fait erreur si on croit en trouver un dans l'élargissement des tâches des chargés de cours à l'encadrement et à la gestion académique ; (...) que le premier vrai changement dont l'UQAM a besoin et auquel toutes les composantes de la communauté universitaire doivent conjuguer leurs efforts est le renouvellement et le rajeunissement du corps professoral régulier³⁷⁵. Soyons clairs. Notre intervention n'est pas dirigée contre les précaires, mais contre la précarisation du travail universitaire et son incidence néfaste sur la formation, contre l'institutionnalisation de la précarité, fût-elle une précarité atténuée par un élargissement des tâches (SPUQ, cité par Gill, 2002 [1998] : 289).

La réaction est vive. Le vice-président à l'information du syndicat des chargés de cours de l'UQAM écrit un éditorial intitulé *Apologie de l'apartheid universitaire*³⁷⁶ qui illustre bien les tensions :

[une] constante martèle le texte [du SPUQ], tel un discours de propagande, concocté avec un minimum de subtilité : il n'y a qu'un et un seul corps enseignant à l'Université et les chargées, chargés de cours ne doivent être considérés que comme de la main-d'œuvre temporaire à temps partiel, toutes catégories confondues. Nés sous le signe de la sous-traitance, les chargées, chargés de cours doivent être maintenus en extériorité. Il n'y a certes pas de place non plus pour une nouvelle catégorie de serfs, qu'on les appelle des chargés d'enseignement, des intégrés ou bien des enrichis. (...) [une] fédération syndicale [celle des professeurs] qui alimente ses stratégies et rehausse son ego par l'écrasement d'un regroupement syndical d'une autre fédération, c'est scandaleux ; dans une même centrale, c'est dégueulasse. Il faut croire que

³⁷⁴ « Nous nous sommes prononcés en faveur d'une meilleure intégration des chargés de cours, notamment par une participation accrue aux instances, mais nous nous sommes objectés et nous continuerons à nous objecter à un élargissement des tâches des chargés de cours, menant *de facto* à l'introduction d'un nouveau statut d'enseignant, exclu de l'obligation de recherche et dont la tâche tronquée se limiterait à l'enseignement, à l'encadrement et à la gestion académique » (Gill, 2002 [1998] : 291).

³⁷⁵ Sur les propositions du SPUQ concernant les solutions de sorties de crise (hausse de la rémunération des chargés de cours, attribution de cours sur une base annuelle, limiter le pourcentage maximum d'utilisation de main-d'œuvre à temps partiel, favoriser l'accès à la carrière professorale à travers des programmes spécifiques de perfectionnement et d'accès à la recherche, améliorer les passerelles d'accès prioritaire des chargés de cours aux postes de professeurs réguliers, etc.), voir aussi Gill, 2002 [1999], pp. 298-304.

³⁷⁶ Denis Aubin, *SCCUQ-INFO*, volume 9, n° 2, automne 1998.

l'incapacité des syndicats de professeures, professeurs réguliers à nous inféoder, qui a donné lieu à la création d'un premier syndicat indépendant des chargées, chargés de cours, le SCCUQ, il y a vingt ans, crée encore du remous, du remugle et de la frustration chez nos voisins du SPUQ (...) [les] chargées, chargés de cours (...), analysant la conjoncture et les développements de la dernière décennie, en ont ras le bol d'attendre que le miracle de la multiplication des postes se réalise par la seule pensée magique du discours de terroir académique servi par la noblesse professorale. Après 20 ans de lutte syndicale, la preuve de notre existence et de notre persistance au travail n'est plus à faire. Puisque la profession d'enseignant chargé de cours est devenue une réalité incontournable des universités, faisons en sorte que ce corps enseignant bénéficie de conditions de travail qui favorisent la cohabitation et les échanges entre les deux corps enseignants, qui favorisent une interaction plus soutenue entre les enseignantes, enseignants et les étudiantes, étudiants. Pour concrétiser cette approche, deux mesures sont mises de l'avant : l'intégration et l'élargissement de la tâche à des fonctions académiques et pédagogiques; la stabilisation relative de l'emploi (Aubin, 1998, en ligne)³⁷⁷.

Pour sa part, Piotte partage le point de vue du syndicat des chargés de cours :

[en] 1973, l'« exécutif » (...) posait le problème de la syndicalisation des chargés de cours dans les termes suivants : « Faut-il rendre la fonction syndicable d'abord pour ensuite travailler à toutes fins pratiques à la faire disparaître ? Ou bien, faut-il d'abord faire diminuer l'importance numérique de cette main-d'œuvre sous-payée pour syndiquer ensuite ceux qui restent ³⁷⁸ ? » La réponse est évidemment comprise dans l'alternative : réduire le nombre de chargés de cours avant de les syndiquer. Cette position est devenue celle du SPUQ, même si, pour diverses raisons, elle ne fut jamais entérinée par le conseil syndical et, encore moins, par l'assemblée générale. Cette politique de réduction du nombre de chargés de cours pour les remplacer par des professeurs à temps plein fut reprise par la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU). Elle est toujours [en 2001] celle du SPUQ et de la Fédération, même si elle n'a donné aucun résultat depuis maintenant près de trente ans (..) Le secteur de l'enseignement universitaire est le seul secteur du travail à être syndicalement divisé en deux organisations distinctes, dont l'une représente les travailleurs à plein temps (les professeurs, et l'autre, les travailleurs précaires (les chargés de cours) (...) Les professeurs des constituantes de l'Université du Québec ont, au

³⁷⁷ La réaction du SPUQ à ce texte est aussi très forte. Gill écrit ceci : « la situation actuelle de la prolifération de la précarité et de la multiplication des chargés de cours à l'université, non pas comme une aberration conjoncturelle à combattre, mais comme une situation normale appelée à se perpétuer. Son cri de ralliement est « Que le prochain millénaire nous appartienne ! » (page 17 du *SCCUQ-INFO*). Vienne donc le millénaire de la précarité ? Et voilà que la perspective mise de l'avant par le SCCUQ rejoint quant au fond le programme néolibéral de la Banque mondiale » (2002, [1998b] : 296).

³⁷⁸ Rapport de Louis Gill, « exécutif » du 10 janvier 1973.

niveau de l'assemblée départementale et de la Commission des études, des pouvoirs de gestion, qui relèvent habituellement de la partie patronale, sans en avoir la responsabilité financière. Voilà une position confortable, avouons-le, qui rend compte de leur mauvaise foi dans le traitement de la question des chargés de cours, mauvaise foi qui se traduit par leur refus de partager le pouvoir exercé sur l'enseignement avec une nouvelle catégorie d'enseignants que formeraient les chargés d'enseignement. Le SPUQ a ainsi transmis non seulement le syndicalisme aux professeurs des autres universités, mais aussi un syndicalisme foncièrement corporatiste (2000 : 12)³⁷⁹.

Comme nous l'avons évoqué dans la chronologie partielle des luttes, il faudra attendre le début des années 2000 pour que ce débat sorte peu à peu de l'impasse. En 2000-2001, le syndicat des chargés de cours de l'UQTR, bénéficiant de l'appui d'une coalition intersyndicale des syndicats de chargés de cours du Québec, obtiendra la création d'une nouvelle catégorie d'emploi, les chargés de cours annuels. Pour le syndicat, il s'agit d'une entente historique (*LCN*, janvier 2001, en ligne³⁸⁰), un nouveau statut garantit aux chargés de cours à temps complet une plus grande stabilité d'emploi et des conditions professionnelles comparables au reste du monde de l'éducation au Québec :

Plusieurs d'entre nous sont des professionnels de l'enseignement et vivent de l'enseignement universitaire en donnant plusieurs cours chaque année. La reconnaissance de cette nouvelle catégorie de chargés de cours permettra à certains de nos membres de voir leur emploi stabilisé et leur travail d'encadrement reconnu par la conclusion d'un contrat annuel. (...) La signature de ce type de contrat apportera au chargé de cours une rémunération supplémentaire établie en fonction de sa diplomation et de son ancienneté, et impliquera une obligation de disponibilité en faveur de l'UQTR pour des fins d'encadrement pédagogique. À titre d'exemple, le salaire d'un chargé de cours annuel donnant sept cours en 2002-2003 variera de 46 079 \$ à 54 340 \$, tout dépendant du diplôme qu'il détient et de son ancienneté. En 2004-2005, ce salaire variera de 46 079 \$ à 60 066 \$ (SCCUQTR, 2001 : 2)³⁸¹.

³⁷⁹ À ce sujet, voir la réponse de Gill (2002 [2001]).

³⁸⁰ [<http://lcn.canoe.com/infos/regional/archives/2001/01/20010108-230145.html>], consulté le 19 juillet 2007. Notons qu'en 1995, l'université Laval avait accepté un projet-pilote concernant l'engagement d'un premier chargé de cours à temps complet (SCCCUL, non daté).

³⁸¹ Selon le SCCUQTR, 55 des 100 membres du syndicat pourront bénéficier de ce statut.

En 2004, l'Université de Sherbrooke et l'Université Laval s'engageront dans la même direction. En 2005, le syndicat des chargés de cours, le syndicat des professeurs et l'administration concluent eux aussi une entente instituant un projet-pilote visant à améliorer la situation des chargés de cours « structurels » à l'UQAM :

[c]e dossier a connu une évolution significative qui s'est traduit par deux initiatives originales : la création d'une « banque » de postes de professeurs réguliers réservés à cette catégorie d'employés et l'engagement, sur une base annuelle, de certains d'entre eux à titre de chargés de cours dotés de conditions de travail et de rémunération plus attrayantes. Le projet-pilote convenu entre les parties – SCCUQ, SPUQ, UQAM – débutera au cours de la prochaine année; il marque un déblocage symbolique important d'une problématique qui n'avait guère bougé au cours des dernières décennies (*SPUQ-Info*, avril 2005 : 6).

Le troisième enjeu soulevé par les luttes menées par les chargés de cours renvoie au rôle joué par l'État. Déjà en 1989, le Conseil des Universités soulignait que « le formidable accroissement de la part de l'enseignement universitaire confiée en charges de cours s'explique par les exigences d'un développement rapide de l'accès à l'éducation dans un contexte d'inexistence des ressources humaines et financières nécessaires pour constituer un corps professoral stable » et invitait le Ministère à traiter comme spécifiques et prioritaires les problèmes entourant ces « chargés de cours d'un nouveau type [les chargés de cours structurels], qui font pratiquement de l'enseignement leur profession » (Conseil des Universités, 1989 : 140 ; cité par Gill, 2002[1991] : 281-282). Pour eux, l'enjeu immédiat est « d'accroître l'encadrement administratif et pédagogique des chargés de cours et leur intégration à l'ensemble du projet universitaire » (1989 : 138). Ces nouveaux objectifs exigeront « des ressources financières et des choix clairs de priorités institutionnelles ». Plus encore, le Conseil des Universités recommandait au ministre « d'envisager un soutien financier visant spécifiquement à accroître le nombre de postes réguliers de professeurs d'université et, dans les cas où cela est possible et souhaité, à favoriser le

perfectionnement des chargés de cours pouvant éventuellement occuper des postes réguliers » (1989 : 141).

Avec le recul, force est de constater que cette reconnaissance — et surtout les moyens financiers permettant de l'atteindre — ne viendra que temporairement et très partiellement, et ce, dix ans après la parution du rapport. Bref, la reprise de l'embauche de nouveaux professeurs dans pratiquement toutes les universités au Québec et au Canada après une décennie de compressions budgétaires au début des années 2000 ne sera pas suffisante. Selon Robert Lacroix, alors recteur de l'Université de Montréal et président de la CREPUQ, en 2004, les universités du Québec [avaient] besoin de 1 400 professeurs de plus qu'elles n'en ont, soit l'équivalent du corps professoral de l'UQAM. (*Affaires universitaires*, avril 2004, en ligne³⁸²). Plus encore, « les deux dernières années ont malheureusement freiné l'élan du renouvellement du corps professoral tant attendu (..) [c]ette année [2007], pour la première fois de l'histoire du Québec, toutes les universités déclareront un important déficit budgétaire et plusieurs d'entre elles ont décidé de suspendre les embauches » (Dyke, 2007 :1).

Éléments de conclusion

Ce bref tour d'horizon nous aura permis de constater qu'au fil du temps, les luttes menées par les chargés de cours dans les universités québécoises déboucheront sur un certain nombre de succès. Même si la reconnaissance juridique de leurs organisations syndicales fut parfois longue et fastidieuse, les chargés de cours de l'ensemble des universités francophones du Québec sont aujourd'hui en mesure de défendre collectivement leurs intérêts. Cette reconnaissance de leur corps d'emploi s'est aussi traduite par la création, dans certaines universités, de postes de chargés d'enseignement à contrat annuel ou

³⁸² [<http://www.affairesuniversitaires.ca/Francais/issues/2004/apr/print/q.html>], consulté le 17 juillet 2007.

pluriannuel ainsi que par l'intégration des chargés de cours à certaines instances décisionnelles à l'intérieur des universités. Cela dit, on ne peut omettre de souligner une triste réalité. Comme le souligne Gill, l'existence même de ce « statut de deuxième ordre au sein du corps professoral » témoigne d'une fragmentation et d'une hiérarchisation du corps professoral et conduit à une « institutionnalisation de la précarité » (2002 [2001]).

Ainsi, même si les luttes menées par les chargés de cours au cours des trente dernières années ont débouché sur certaines avancées importantes, en terme d'amélioration des conditions de travail, en terme de reconnaissance de l'ancienneté, en terme d'accès aux avantages sociaux (congé parental, assurance collective, régime de retraite), en terme d'accès à une très relative sécurité d'emploi, la revendication de la première heure, l'équité salariale pour une même tâche d'enseignement ne semble pas probable dans un avenir rapproché. Force est donc de constater, du moins sur la question salariale, que les succès des luttes menées par les chargés de cours au cours des vingt-cinq dernières années auront été mitigés. De l'aveu même de la CSN, encore en 2001 :

en ce qui concerne la question salariale, disons qu'exprimée en dollars constants de l'année 2000, la rémunération pour une charge de cours n'a pas connu d'augmentation significative depuis 1978 à l'UQAM ! En fait, par rapport au coût de la vie, les salaires ont même diminué... Et la situation est semblable pour tous les chargé-es de cours au Québec, puisque c'est le résultat des négociations à l'UQAM qui a servi de base à l'établissement des salaires dans les autres universités (CSN, février 2001 : en ligne³⁸³).

Allant dans le même sens, une étude commandée par le SCCCUL constate que 6 chargés de cours sur 10 étaient engagés à forfait — par opposition aux

³⁸³ [<http://www.csn.qc.ca/NouvCSN/NCSN486/ChargesDeCours486.html>]. consulté le 17 juillet 2007.

postes à mi-temps — et ne bénéficiaient donc que très peu de sécurité d'emploi³⁸⁴. Elle indique également que 7 sur 10 retirent de leur travail de chargés de cours un salaire inférieur à 20 000 \$³⁸⁵, et ce, même si plus de 90 % d'entre eux possèdent au moins un diplôme des cycles supérieurs (maîtrise, doctorat, postdoctorat) (CSN, novembre 2006, en ligne).

Sur une note plus positive, on ajoutera toutefois que les récents succès à la table de négociation — avec ou sans conflit de travail — ont quelque peu permis de corriger la situation. À cet égard, le règlement du dernier conflit de travail à l'Université Laval doit être relevé puisqu'il risque d'établir un nouveau plancher pour les négociations à venir.

Plus largement, cette monographie exploratoire nous aura permis de constater que l'essor de la catégorie particulière que constituent les chargés de cours est étroitement lié à une transformation des marchés du travail marquée par la précarisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (2.1). Elle permet aussi de constater que, même dans ces conditions difficiles, l'organisation des travailleurs atypiques demeure possible, qu'il est possible de réunir des travailleurs aux profils hétérogènes. Elle met aussi en relief, à la fois, la demande syndicale des travailleurs « at the rough end of the labor markets » et les efforts mis de l'avant par les centrales syndicales pour les joindre, malgré les coûts élevés que ces démarches peuvent impliquer, du moins au départ, à cause des longues batailles juridiques souvent nécessaires. Par ailleurs, ce cas montre aussi les tensions induites par la multiplication des statuts entre les différents collectifs de travailleurs et souligne la difficulté de la tâche consistant à

³⁸⁴ Qui plus est, parce que l'Université Laval a été l'une des premières à engager des chargés de cours à mi-temps ou sur des postes de « chargé d'enseignement », la proportion des chargés de cours engagés à forfait y est sans doute inférieure à ce que l'on retrouve ailleurs dans les universités québécoises.

³⁸⁵ Pour 31 %, il s'agit de leur seule source de revenus.

internaliser les conflits existant sur le marché du travail, surtout entre les salariés et les statuts plus ou moins stables de manière à gérer et résoudre ces conflits au sein même des instances syndicales (Murray, 1989 : 208). D'ailleurs, l'existence de syndicats de chargés de cours, distincts de ceux des professeurs, met en relief la difficulté de mettre en œuvre, sur le terrain, la recommandation faite par les centrales syndicales demandant à leurs syndicats affiliés de modifier leur accréditation syndicale de manière à les inclure les travailleurs atypiques (cf. 5.1). La création d'une coalition intersyndicale de tous les syndicats de chargés de cours ainsi que la résolution du conflit sur la pertinence de créer des postes de « chargés d'enseignement » au début des années 2000 montre par ailleurs qu'il est possible de surmonter ces difficultés.

Enfin, cette monographie exploratoire met également en relief les limites d'une approche essentiellement centrées sur le « renouvellement à l'interne » et que le rôle l'État demeure structurant. Dans ce cas particulier, le sous-financement des universités se traduit notamment par le resserrement des budgets attribués à l'enseignement et, dans ces circonstances, il semble que les institutions universitaires n'ont d'autres choix que de recourir à la flexibilité par la multiplication des statuts ; la prolifération des chargés de cours constituant l'une des manifestations de cette logique visant à réduire les coûts de main-d'œuvre. Le cas des étudiants-employés, sur lequel nous reviendrons dans la prochaine section, participe de la même logique.

5.3.4 Le cas étudiants-employés dans les universités québécoises

Cette quatrième monographie exploratoire, qui porte sur les luttes menées par les étudiants-employés dans les universités québécoises, traite d'un cas particulier de travailleurs à temps partiel employés sur une base temporaire et qui combinent

étude et emploi au sein de leur institution d'enseignement. Les textes de Freitag (1997), Chiasson-Lebel (2005, 2007) et Harvey et Dumont (2006) notamment, mais aussi les journaux étudiants³⁸⁶ et les archives syndicales des différents syndicats d'étudiants-employés, nous ont aussi été fort utiles afin d'en dresser le canevas. Des entretiens non structurés ont également été réalisés avec Thomas Chiasson-Lebel³⁸⁷ (SÉtuE) et Mathieu Dumont³⁸⁸ (agent régional à la syndicalisation pour l'Alliance de la fonction publique du Canada ; AFPC-FTQ) afin de vérifier certains détails et valider l'ensemble de la monographie exploratoire. Au besoin, et lorsque cela était possible, nous avons également vérifié certaines renseignements directement dans les décisions rendues par la Commission des relations de travail du Québec ainsi que dans les conventions collectives signées par les syndicats d'étudiants-employés³⁸⁹.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des étudiants-employés dans les universités québécoises : 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, 1997 : 30)

³⁸⁶ Les archives web des journaux étudiants suivants ont été consultées : Impact Campus (Université Laval), Quartier Libre (Université de Montréal) et le Montréal Campus (Université du Québec à Montréal).

³⁸⁷ Une rencontre d'une durée d'environ trente minutes a eu lieu avec M. Chiasson-Lebel en août 2007. Des échanges de courriels ont également eu lieu et M. Chiasson-Lebel a également validé une première ébauche de cette monographie.

³⁸⁸ Une rencontre d'une durée d'une trentaine de minutes a eu lieu avec M. Dumont en septembre 2007. Des échanges de courriels et quelques entretiens téléphoniques ont également permis de vérifier certains éléments de cette monographie.

³⁸⁹ On rappellera ici qu'avant août 2005, seules les requêtes dont certains éléments sont contestés sont disponibles en ligne sur le site de la CRT.

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 : 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 : 1). À titre d'exemple, en additionnant la recherche et l'enseignement, ce sont plus de 800 000 heures que les étudiants-employés de l'UQAM effectuent annuellement (Chiasson-Lebel, 2005 : 1)³⁹⁰, ce qui en fait un acteur non négligeable au sein cette l'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 dans la monographie précédente. 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 universitaire.

Déjà en 1975, le Sénat de l'Université McGill recommandait que « les salaires des auxiliaires d'enseignement³⁹¹ 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 plein temps³⁹² » (*Senate Document D5-37*, 10 décembre 1975, cité par AGSEMa, non daté). La recommandation n'a pas été entendue et la

³⁹⁰ À l'UQAM, il y a annuellement 2500 étudiants-employés, ceux-ci signant plus de 4 000 contrats de travail (Chiasson-Lebel, 2007 : 2).

³⁹¹ Notre traduction de "teaching assistants".

³⁹² Notre traduction.

situation se détériora davantage dans les années 1980 (AGSEMa, non daté). Ainsi, en 1997, ceux-ci ne gagnaient en moyenne que 6 526 \$ par année (comparativement à 11 000 \$ si les salaires avaient été indexés (AGSEMa, non daté). 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, lorsqu'on compare avec la situation dans les autres universités canadiennes, ceux-ci sont généralement moins payés que leurs collègues³⁹³.

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 feront une grève de huit jours en mai 1976 et obtiendront 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 AGSEMa, non daté). 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

³⁹³ Il existe déjà 18 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 SÉtuE : [<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique39>], consulté le 30 septembre 2007. À titre d'exemple, les auxiliaires d'enseignement de l'Université McGill, syndiqués depuis 1993 touchent en moyenne 22 \$ de l'heure. À l'UQAM les adjoints de recherche inscrits au doctorat gagnent, en 2008, 17\$ de l'heure (annexe 1 de la convention collective de l'unité 1 du SÉtuE [http://www.setue.org/IMG/pdf/Convention05-08_Unite1.pdf], consulté le 3 juillet 2008). À l'Université McMaster, les auxiliaires d'enseignement détenant un diplôme d'études supérieures, gagnent, en 2008, 38 \$ de l'heure (convention collective, [<http://www.cupe3906.org/images/stories/unit1contract06-09.pdf>], consulté le 3 juillet 2008).

derniers 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 AGSEMa, non daté). 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 (AGSEMa, non daté).

Après s'être entretenus avec plusieurs délégations syndicales, les membres de la MTAA décident de joindre la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ), 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 mènera, 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 ont été établies à la suite de plus de vingt ans de négociation entre les représentants des étudiants-employés et les universités (AGSEMa, non daté). 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 *teaching assistants* (AGSEMa, non daté). Ainsi, commencée en 1994, la négociation ne sera complétée 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) furent limités. L'augmentation salariale a été limitée à 2 % annuellement³⁹⁴, le redressement vers la parité des salaires dans l'ensemble du campus est étendu sur trois ans, etc³⁹⁵. Parmi les gains obtenus, l'affichage des postes devient obligatoire. Le processus de négociation de la seconde convention collective fut également fastidieux. Débutées en janvier 2001, les négociations n'aboutiront qu'en mars 2003. Encore une fois, selon l'AGSEM, la direction de McGill a tout fait pour allonger le processus³⁹⁶. 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 réussirent 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\$/heure pour ses membres, tout secteur confondu³⁹⁷.

³⁹⁴ Certains auxiliaires d'enseignement ont même vu leur salaire réduit (AGSEMa, non daté).

³⁹⁵ Selon le négociateur de la CSN (cité par l'AGSEM) 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 pas plaider un rattrapage salarial remontant à 1988, date depuis laquelle les salaires versés à ses membres avaient été gelés. Pour plus de détails concernant le déroulement de cette première négociation, voir AGSEMa, *op cit*, en ligne.

³⁹⁶ AGSEMb, *Current negotiation update*, en ligne : [<http://www.web.net/%7Eagsem/backup/april22update.html>], consulté le 20 septembre 2007.

³⁹⁷ Cela dit, au début des négociations, l'AGSEM exigeait ce montant pour 2004, la convention collective signée le reportera à 2007. Contrairement à la première négociation, la seconde négociation a surtout porté sur les salaires. Pour plus de détails sur la négociation, voir le site web de l'AGSEM : [<http://www.web.net/%7Eagsem/backup/history.html>], consulté le 20 septembre 2007. Cette seconde convention collective vient à échéance en juin 2007.

Il faudra attendre plus de dix ans 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 statuera en mars 2004 que plus de 40 % des personnes visées par la demande avaient manifesté le désir d'être syndiquées et ordonnera la tenue d'un vote sur la syndicalisation. Début avril, plus de 800 personnes se prononceront 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 syndicale³⁹⁸. Le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉtuE), comptant aujourd'hui (2007) plus de 2 500 membres, 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 sera ratifiée en juin 2005, le SÉtuE affirmera 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 : 2). Parmi les gains appréciables, outre un ajustement des salaires et des augmentations prévues tout au long de la période couverte par la convention³⁹⁹, le SÉtuE a aussi obtenu la création d'un mécanisme d'affichage pour les contrats d'une durée de plus de 45 heures, la création d'une banque de candidatures obligatoire, la rémunération des congés fériés, l'obtention d'une contribution de l'université au régime d'assurance des étudiants-employés et l'instauration d'un

³⁹⁸ Historique du SÉtuE, en ligne : [<http://www.er.uqam.ca/nobelstu /spip/spip.php?rubrique2>], consulté le 25 octobre 2006. Décision non disponible sur le site web de la CRT. La cotisation syndicale est établie à 1,7 % du salaire reçu (SÉtuE l'info, 2005).

³⁹⁹ Les augmentations de salaire négociées varient entre 6 et 16 % sur quatre ans. Voir l'annexe 1 de la convention collective. La masse salariale globale destinée aux étudiants-employés augmentera de 55 % durant la durée de la convention. En ligne : [http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/IMG/pdf/Convention05-08_Unite1.pdf], consulté le 20 septembre 2007.

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 ferait un lien entre augmentation des frais de scolarité et augmentation des salaires des étudiants-employés.

La signature de cette première convention collective a encouragé 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 accréditation⁴⁰⁰. Celle-ci regroupe des étudiants-employés effectuant des tâches liées au soutien à la vie académique, par exemple les placiers et placières, les préposé-e-s aux stationnements et à l'accueil, les commis, les animateurs-trices, etc. (SÉtuE l'info, 2006 : 1). La signature de la première convention collective de cette seconde unité aura lieu le 5 juin 2006. Elle fera du SÉtuE le premier syndicat d'étudiants-employés à obtenir un contrat d'emploi pour tous les travailleuses et travailleurs étudiants-employés par une université québécoise⁴⁰¹.

Depuis le succès à l'UQAM, un fort effet d'entraînement se constate. En avril 2006, les auxiliaires d'enseignement et de recherche de l'Université de Montréal et l'Université Concordia ont déposé des requêtes en accréditation auprès de la CRT. Puis, en juin 2006, les auxiliaires de recherche et d'enseignement de

⁴⁰⁰ Site web de la CRT, en ligne :

[<http://www.crt.gouv.qc.ca/listeregistres.asp?ville=MTL&periode=2005-08>], consulté le 3 juillet 2008, document et numéro de référence non disponible.

⁴⁰¹ Historique du SÉtuE, en ligne : [<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique2>], consulté le 25 octobre 2006. Parmi les gains importants liés à la convention collective, on retrouve, des augmentations de salaire, des avantages sociaux (congé de maternité et de paternité) et la création d'une banque de CV (SÉtuE l'info, 2006). La convention collective de l'Unité 2 est disponible en ligne : [http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/IMG/pdf/Convention06-08_Unite2.pdf], consulté le 20 septembre 2007.

l'Université à Laval à Québec feront de même. De manière générale, les objectifs prioritaires de ces groupes ressemblent beaucoup aux revendications portées par la 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 Concordia⁴⁰². Celui-ci se décline en deux unités. La première, accréditée en octobre 2006, concerne les assistants de recherche⁴⁰³. La seconde, accréditée en décembre 2006⁴⁰⁴, accueille les auxiliaires d'enseignement. Cela dit, même si ces décisions remontent à plus d'un an et demi, les parties n'ont toujours pas réussi à s'entendre sur une première convention collective⁴⁰⁵. À l'Université de Montréal, un premier vote sur la pertinence de créer un syndicat s'est tenu en juin-juillet 2006 et a obtenu l'appui de 85 % des étudiants-employés qui ont voté. Par contre, étant donné le taux de participation de 54 %, ce taux n'a pas été suffisant pour obtenir la majorité des membres éligibles nécessaire à la reconnaissance par la CRT⁴⁰⁶. L'AFPC-FTQ a donc

⁴⁰² Entretien téléphonique avec Mathieu Dumont, agent régional à la syndicalisation pour l'AFPC, 25 octobre 2006.

⁴⁰³ Le millier d'auxiliaires de recherche de l'université Concordia à Montréal ont voté à plus de 90% en faveur de l'adhésion (communiqué de presse de l'AFPC, 1^{er} novembre 2006, en ligne [<http://www.setue.org/spip.php?article71>], consulté le 17 juillet 2007).

⁴⁰⁴ *Alliance de la fonction publique du Canada/Syndicat TRAC/FTQ c. Université Concordia* (CRT), 11 décembre 2006, 2006 QCCRT 0615.

⁴⁰⁵ En juillet 2008.

⁴⁰⁶ [7] Dans l'unité de négociation des « auxiliaires de recherche », 673 des 1 302 salariés se sont prononcés, dont 560 en faveur du syndicat. Ainsi, la requérante reçoit l'appui de 43 % des salariés.

demandé 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 refusera toutefois cette demande et rejettera la requête en accréditation (novembre 2006)⁴⁰⁷. Une nouvelle demande sera déposée au printemps 2007 et, en juillet, la CRT émettra le certificat d'accréditation officialisant la création du Syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM)⁴⁰⁸. Le Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'Université Laval obtiendra quant à lui son accréditation au début novembre 2006⁴⁰⁹, puis, le même mois, le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'UQO (SEESUQO) sera lui aussi dûment reconnu par la CRT⁴¹⁰. Un syndicat d'étudiants-employés de l'Université du Québec à Chicoutimi sera ensuite accrédité en février 2008⁴¹¹. Des campagnes de syndicalisation ont également lieu à Université de Sherbrooke et à l'Université du Québec à Rimouski. Dans ces deux derniers cas, le dépôt de la requête en accréditation, là aussi à titre de

Par ailleurs, 48 % des inscrits n'ont pas voté. [8] Dans l'unité de négociation des « *auxiliaires d'enseignement* », 1 210 salariés se sont exprimés sur un total de 2 266, et 982 ont favorisé le syndicat, qui recueille sensiblement le même pourcentage d'appui (43 %). Le taux d'abstention atteint 46,6 % des salariés inscrits. *Alliance de la fonction publique du Canada/Syndicat des étudiants et étudiantes employé(e)s de L'Université de Montréal/FTQ c. Université de Montréal* (CRT), 1^{er} novembre 2006, 2006 QCCRT 0525.

⁴⁰⁷ *Alliance de la fonction publique du Canada/Syndicat des étudiants et étudiantes employé(e)s de L'Université de Montréal/FTQ c. Université de Montréal* (CRT), 1^{er} novembre 2006, 2006 QCCRT 0525.

⁴⁰⁸ À la suite d'un référendum postal tenu du 15 mai au 21 juin 2007, les 826 étudiants salariés de l'Université de Montréal ont opté à 86 % pour la création d'un syndicat. Le taux de participation était de 75% (Quartier Libre, vol. 15, n° 12, en ligne [<http://lequartierlibre.blogspot.com/2007/08/enfin.html>], consulté le 3 juillet 2008).

⁴⁰⁹ Les 2000 auxiliaires de recherche (AR) et d'enseignement (AE) de l'Université Laval ont voté à plus de 74% en faveur de l'adhésion à l'AFPC (communiqué de presse de l'AFPC, 1^{er} novembre 2006, en ligne [<http://www.setue.org/spip.php?article70>], consulté le 17 juillet 2007).

⁴¹⁰ Site web de la CRT, en ligne :

[<http://www.crt.gouv.qc.ca/listeregistres.asp?ville=QC&periode=2005-09>], consulté le 3 juillet 2008, document et numéro de référence non disponible.

⁴¹¹ *Alliance de la fonction publique du Canada/Syndicat des étudiantes et étudiants employé(e)s de l'UQAC/FTQ c. UQAC* (CRT), 11 décembre 2006, 2006 QCCRT 0158.

syndicat affilié à l'AFPC-FTQ, serait imminent⁴¹². On notera enfin que des conventions collectives ont été 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 Mathieu Dumont, 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 protections sociales⁴¹³.

Les principaux enjeux soulevés

Le premier enjeu mis en relief par cette monographie exploratoire concerne la difficulté d'organiser un collectif de travailleurs dispersé, instable et très mobile. 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 s'étireront sur une durée de plus d'un an et, plus encore, le SÉtuE et le SESUM devront s'y prendre par deux fois avant de réussir à joindre un nombre suffisant d'étudiants-

⁴¹² Entretien téléphonique avec Mathieu Dumont, agent régional à la syndicalisation pour l'AFPC, juillet 2008. Notons que c'est Mathieu Dumont qui nous a fourni les dates de confirmation des accréditations syndicales non disponibles sur le site web de la CRT.

⁴¹³ Entretien téléphonique avec Mathieu Dumont, agent régional à la syndicalisation pour l'AFPC, juillet 2008. Le texte de ces deux conventions collectives n'est pas encore disponible en ligne.

employés pour forcer le vote qui conduira à la naissance de ces organisations syndicales. Cela dit, le développement récent des technologies de l'information permet 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 agent de syndicalisation en faisant suivre à leur collègue l'information sur la campagne de recrutement furent des outils essentiels afin de pouvoir joindre un maximum d'entre eux et d'obtenir le 35 % d'adhésion préalable à un vote portant sur la création d'un syndicat⁴¹⁴. 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 (cf. 4.3). Au final, les nombreux succès récents montrent bien qu'il est possible de briser les barrières liées à l'organisation collective des étudiants-employés⁴¹⁵.

Un second enjeu a trait à la volonté réelle des organisations syndicales (et des centrales) de soutenir les efforts d'organisations collectives 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 recommencer » (septembre 2005, en ligne⁴¹⁶), il semble que les

⁴¹⁴ Entretien avec Thomas-Chiasson-Lebel, août 2007.

⁴¹⁵ On notera aussi — et c'est là aussi un défi que doit confronter 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 l'info, 2005) 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 —, illustre bien l'attitude défavorable vis-à-vis du syndicalisme des parties que doivent affronter les syndicats d'étudiants-employés.

⁴¹⁶ [<http://www.mobilisation.org/article59.html>], consulté le 24 avril 2006.

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 syndicalisation⁴¹⁷. 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'appuie de l'AFPC qui est rapidement venue prêter moins fortes aux premiers étudiants-employés militant pour la formation d'un syndicat⁴¹⁸. Une fois le succès de la mobilisation du SÉtuE, les centrales syndicales accroîtront leur engagement dans ce secteur. Au cours de l'été 2006, la FTQ annoncera la mise sur pied d'une vaste campagne de syndicalisation s'adressant spécifiquement aux étudiants-employés des universités québécoises (FTQ, juin 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 joindre leur organisation (Association des étudiantes et étudiants de Laval inscrits aux cycles supérieurs [AELIES], 2006). Par ailleurs, 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»,

⁴¹⁷ Entretien avec Thomas Chiasson-Lebel, août 2007.

⁴¹⁸ Échange de courriels avec Thomas Chiasson-Lebel. Le cas de l'Université de Montréal montre aussi l'importance de la mobilisation de la base. Comme le souligne encore une fois Chiasson-Lebel, «dans le cas de l'UDM, 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'UDM ont tout de suite voulu s'impliquer et la campagne — sous l'égide de l'AFPC — s'est faite » (citation tirée de l'échange de courriel).

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)⁴¹⁹.

Un quatrième enjeu révélé par cette monographie 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 cherchera 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 crée :

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 : 2)

⁴¹⁹ Voir aussi le texte de Richard Goupil-Lapointe (2006) qui parle « d'escarmouches » plutôt que de « vives tensions ». C'est finalement l'AFPC-FTQ qui obtiendra l'accréditation syndicale de tous les syndicats d'étudiants-employés mis sur pied depuis la syndicalisation de l'UQAM.

Même si les contraintes de la négociation collective ont forcé le SÉtuE à mettre en 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 2005⁴²⁰, ce qui, par ailleurs, mettra 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 et le SÉtuE dénoncera cette attitude (*SÉtuE l'info*, 2005d). 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 (2005 : 2), et ce, malgré les obstacles qui s'érigent entre les deux mouvements⁴²¹. 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 illustre 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

⁴²⁰ On notera par ailleurs que le SÉtuE s'est aussi engagé à défendre la gratuité scolaire au Québec.

⁴²¹ Pour Isabelle Renaud, militante du SÉtuE, « les syndicats connaissent peu le mouvement social [et] ils ont manqué [alors] une occasion de dialoguer avec les jeunes du mouvement étudiant lors de la grève » (dans Mondialisation.org, 2005, en ligne, [<http://www.mobilisation.org/article59.html>], consulté le 24 avril 2006). Ce constat renvoie donc à un autre enjeu, celui de l'adaptation des centrales syndicales à la situation particulière de travailleurs atypiques.

réflexion suscitée par la nécessité d'ajuster les revendications du SÉtuE au double statut de ses membres a non seulement amené ce syndicat à se réclamer d'un syndicalisme « différent », désirant être « un pionnier de la défense des droits des travailleuses et travailleurs précaires et marginalisé-e-s » (SÉtuE, 26 avril 2006, en ligne⁴²²), mais aussi à adopter une attitude différente dans le cadre de la négociation collective. Comme le souligne Chiasson-Label,

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 (2007 : 2)

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 que le SÉtuE, à la différence des étudiants-employés syndiqués de McGill, qui ne réunit que les auxiliaires d'enseignement et les démonstreaux-trices, a d'une part réussi à mitiger la division des collectif de travailleurs en regroupant, au sein de la même

⁴²² [<http://www.unites.uqam.ca/setue/index.php?page=archives>], consulté le 3 juillet 2008. On notera que le SÉtuE a été actif afin de soutenir d'autres luttes émergentes menées par des étudiants-employés universitaires ailleurs au Québec et au Canada.

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 recherche⁴²³. 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 professeur-e-s (SPUQ), au Syndicat des chargés et chargées de cours (SCCUQ) et au Syndicat des employées et employés (SEUQAM) afin d'exiger un réinvestissement public massif en éducation.

Éléments de conclusion

Dans un premier temps, cette monographie exploratoire nous a permis de constater que l'organisation collective de travailleurs atypiques s'exerçant 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 ils ont aussi été en mesure d'obtenir un accès à un ensemble d'avantages sociaux (accès à des programmes d'assurance collective, paies de vacances, paiement des congés 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

⁴²³ L'unité 2 du SÉtuE. Celle-ci regroupe par exemple, les étudiants-employés qui s'occupent de l'accueil des étudiants pendant la rentrée scolaire ou lors d'événements, de la distribution de documents lors de la rentrée, de colloques ou de congrès ; de l'affichage des locaux d'enseignement au début des sessions ; d'activités d'animation pour la clientèle étudiante ; de l'accueil et gardiennage à la Galerie UQAM lors d'un vernissage ou d'une exposition ; de l'inscription aux activités sportives ; du travail d'aide et de support aux étudiants handicapés, etc.

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 a jusqu'ici eu pour conséquence de hausser les gains obtenus d'une négociation à l'autre⁴²⁴. 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 frais de scolarité. D'autre part, le sous-financement, devenu structurel, des universités québécoises a des effets sur la capacité de payer des ces institutions, notamment à l'UQAM, et limite les gains pouvant être obtenus⁴²⁵, ce qui renvoie à la dynamique de précarisation dans l'après-fordisme évoquée dans le chapitre deux (2.1)

Plus largement, cette monographie aura permis de constater que malgré les difficultés liées à l'organisation d'un collectif de travailleurs dispersé, instable et mobile, 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 par 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 des syndicats — illustre l'importante « demande syndicale » chez ces jeunes travailleurs (Murray, 2004, cf. 4.3). 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.

⁴²⁴ Entretien téléphonique avec Mathieu Dumont, juillet 2008.

⁴²⁵ Entretien téléphonique avec Mathieu Dumont, juillet 2008.

La monographie 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 celles-ci aient, dans ce dossier, choisi d'éviter la voie de la confrontation. Somme toute, comme le souligne Chiasson-Label, il semble que la position mitoyenne des étudiants-employés permet, à la longue, non seulement de faciliter les relations entre le mouvement étudiant et le mouvement syndical, mais au sein même du mouvement syndical⁴²⁶.

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

⁴²⁶ À ce sujet, on notera que le comité exécutif du SÉtuE a réussi à réunir à la même table les chefs syndicaux de la CSN, de la FTQ et de la CEQ lors du Forum social québécois de 2007, chose qui ne s'était pas réalisée depuis longtemps (échange de courriel avec Thomas Chiasson-Label, novembre 2007).

croissance où le travail est atypique, à temps partiel, semi-autonome, avec des horaires de travail éclatés, des salaires très bas [et] il 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 différence » (Isabelle Renaud, 2005, en ligne⁴²⁷).

5.3.5 Les luttes des camionneurs indépendants (secteur transport général) depuis 1990

Cette cinquième monographie exploratoire, qui porte sur les luttes menées par les camionneurs « indépendants⁴²⁸ » depuis le tournant des années 1990, traite d'un cas particulier de travailleurs dits autonomes dont la relation de travail se trouve projetée dans un cadre de relation commerciale. Nos recherches antérieures (Noiseux, 2006), réalisées pour le compte de l'Observatoire des Amériques ont servi de base à la rédaction de cette monographie⁴²⁹.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et l'essor des camionneurs « indépendants » : mise en contexte

⁴²⁷ [<http://www.mobilisation.org/article59.html>], consulté le 24 avril 2006.

⁴²⁸ Parce que « l'indépendance » de ces camionneurs est parfois très relative et que certains d'entre eux revendiquent le statut de salarié, nous avons choisi mettre entre guillemets ce qualificatif.

⁴²⁹ Les textes de Nix (2003), Gélinas (2001), Bigras (1993) et Campeau et Moreault (2002) 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 appuyés sur la base 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 avec Mario Sabourin (Métallos-FTQ et lié à l'APCCQ/Coop des Camionneurs/TAQ-Camion), avec un conseiller syndical à la CSN (lié au dossier du 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 valider l'ensemble de la monographie exploratoire. Au besoin, pour vérifier certains aspects précis, nous avons aussi puisé directement dans les décisions rendues par divers tribunaux.

L'industrie du camionnage au Québec et au Canada est extrêmement complexe⁴³⁰. 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 (ALENA) et aux législations sur le travail propre à chaque État américain et à chacune des provinces canadiennes⁴³¹. 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 lourd⁴³². Parmi les camionneurs-propriétaires, il faut encore distinguer les exclusifs, travaillant avec un seul donneur d'ouvrage, des exploitants qui travaillent pour plusieurs⁴³³.

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 (cf. 2.1.1). S'inscrivant dans le processus de libéralisation en cours en Amérique du Nord, cette déréglementation fut justifiée par la déréglementation aux États-Unis d'Amérique (ÉUA) (Bigras, 1993 : 124⁴³⁴) où, selon une étude de l'OCDE (2000 : 24, citée par Campeau et Moreault, 2002 :

⁴³⁰ Le schéma I, présenté en annexe I, permet de prendre la mesure de cette complexité.

⁴³¹ Même depuis la signature de l'ALENA, la proportion du transport international à destination ou en provenance du Mexique est minime.

⁴³² Pour une illustration de la répartition des camionneurs selon la catégorie d'emploi au Québec, voir notre tableau I en annexe I.

⁴³³ De plus, le secteur du transport terrestre de marchandises se décline en nombreux sous-secteurs liés au type de marchandise transportée, comme les sous-secteurs du transport général, du vrac, du transport forestier, du transport à benne basculante, de la distribution, etc. Afin de ne pas alourdir la présentation, nous concentrerons ici notre attention sur le secteur du transport général.

⁴³⁴ Bigras souligne par ailleurs qu'on avançait aussi, à l'époque, l'argument de l'importance grandissante du transport illégal, ainsi que le lobby des associations de manufacturiers et d'expéditeurs comme cause de la déréglementation.

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 » (*Ibid*), tandis que la réglementation concernant le travail dans ce secteur était assouplie. Un peu plus de quinze ans après la mise en place de la déréglementation, ces constats sont également valables pour le Canada :

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 transports, 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 Brisebois, 2004 : 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 Canada⁴³⁵, il y avait plus de 271 000 camionneurs⁴³⁶ en 2004, ce qui représente une hausse de 28 % par rapport à 1987⁴³⁷. Mais alors qu'avant la déréglementation la presque totalité des camionneurs était des salariés, aujourd'hui, les camionneurs indépendants représenteraient entre 20 % et 40 % de

⁴³⁵ Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, cité par Vincent Dubé et Denis Pilon dans « Encore sur la route », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, printemps 2006, pp. 44-56.

⁴³⁶ Plus de 97 % des travailleurs dans ce secteur sont des hommes (Nix, 2003 : 7).

⁴³⁷ Malgré les quelques tentatives de synthèses effectuées au cours des dernières années, les données disponibles varient souvent d'une source à l'autre selon les découpages qui ont été faits. Les statistiques présentées ci-après doivent donc être interprétées avec réserve. Cela dit, elles permettent de dégager quelques tendances à l'intérieur de l'industrie et, pour cette raison, il nous est paru essentiel d'y avoir recours afin de tracer un portrait d'ensemble.

la force de travail de l'industrie au niveau national⁴³⁸. 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, 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*, 17 février 1999). Le *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires* (1999, ci-après le *Rapport Bernier sur le camionnage*) signale qu'il y avait, en 1996, plus de 6585 transporteurs œuvrant 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 marchandises⁴³⁹. Au Québec, alors qu'il ne représentait qu'un modeste 9 % des revenus de l'industrie en 1980, le camionnage pour compte d'autrui est passé à 23 % de l'ensemble de cette activité en 1991⁴⁴⁰. Ainsi, depuis

⁴³⁸ Dubé et Pilon estiment à 20 % la proportion des travailleurs « indépendants » dans le secteur du transport général (2006 : 44). Le *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires* (1999, ci-après le *Rapport Bernier sur le camionnage*), qui note aussi la difficulté d'établir un portrait fiable du secteur, estimait, en 1999, que le nombre de camionneurs indépendants au Québec varie entre 7 000 et 12 000, ce qui représenterait de 25 à 40 % des transporteurs dans le secteur du transport général (1999 : 7). Ces estimations sont, grosso modo, reprises dans le cadre des travaux du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général qui avance le chiffre de 10 600 camionneurs indépendants (1999 : 10). Irwin Bess (2000) estime le nombre de camionneurs indépendants au Québec à 7 200 (données de Statistique Canada de 1997). Pour leur part, à partir des résultats d'un sondage de Léger et Léger (2000) auprès de 662 détenteurs de permis de classe 1, âgés de 18 ans et plus, Roy et Filiatrault tracent un état des lieux de la situation (en 2000) dans l'industrie du camionnage au Québec qui permet de constater l'importance qu'y occupent les camionneurs-propriétaires de leur camion (14,6 % des effectifs) et des salariés d'agence (7,1 %), occupant une position mitoyenne sur le marché de l'emploi (voir le tableau I en annexe I). Cette situation n'est pas propre au Québec, le nombre de camionneurs « indépendants » au Canada a doublé entre 1987 et 2003 (voir le tableau III de l'annexe 1).

⁴³⁹ En 2006, 97 % des emplois dans le secteur du transport pour compte propre étaient 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 : 45).

⁴⁴⁰ Portrait du Camionnage, ACQ, en ligne [http://www.carrefour-acq.org/5_0/new2.html], consulté le 20 septembre 2007. Statistiques tirées de Industrie Canada, « Le camionnage au Canada : Portrait de l'industrie 1998 ».

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 : 44)⁴⁴¹.

La flexibilisation du travail engendrée a eu un impact sensible 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 \$ » (*Les Affaires*, 23 juin 1990)⁴⁴². En 1999, selon une étude du Centre québécois de logistique appliquée, les camionneurs roulaient en moyenne 3 000 heures par année, soit une moyenne de 60 heures par semaine, 50 semaines par année. Leur salaire variait entre 4,76 \$ et 8 \$ l'heure. En 2000, une enquête de Léger et Léger estimait le revenu moyen des camionneurs à 30 009 \$ annuellement, soit 82,5 % du revenu des camionneurs non-propriétaires qui s'établissait à 36 385 \$ (2000 : 10)⁴⁴³. Par ailleurs, cette

⁴⁴¹ Il y a un écart important entre ces statistiques qui indiquent qu'en 1987 le transport privé et pour compte d'autrui était présent dans des proportions équivalentes (50-50) et les données du CAMO-ROUTE (2003) qui avance que la répartition était de 75 % (transport privé) et 25 % (pour compte d'autrui). Quoi qu'il en soit, l'ensemble des données disponibles pointe vers un glissement du transport privé vers le transport pour compte d'autrui au cours des 20 dernières années. Selon les données de CAMO-ROUTE (2004), la proportion du transport pour compte d'autrui, dans les entreprises possédant plus de trois camions, atteignait 43,1 %.

⁴⁴² Le tableau IV (voir l'annexe 1), tiré des travaux de Mckeown et Rea (1998) met aussi en évidence l'impact de la déréglementation sur les salaires dans l'ensemble de l'industrie (transport pour compte d'autrui).

⁴⁴³ Les données compilées à partir de l'Enquête sur la population active (2004) de Statistique Canada et publiées dans l'article de Dubé et Pilon (2006) déjà citées, semblent, à première vue, illustrer un renversement de la situation : le revenu annuel moyen d'emploi des travailleurs autonomes (camionneurs indépendants) s'établissant désormais à 38 780 \$, c'est-à-dire l'équivalent du revenu moyen des camionneurs salariés (38 770 \$). Ces données doivent toutefois être reçues avec précaution, car, comme le soulignent les auteurs, les travailleurs autonomes travaillent un plus grand nombre d'heures par semaine (49 versus 47) et que « ces chiffres peuvent globalement représenter une sous-estimation des heures réelles de travail des camionneurs effectuant des longues distances » (Dubé et Pilon, 2006 : 53). De plus, ces données ne tiennent pas

enquête constate que le nombre d'heures travaillées par les « non-propriétaires » est beaucoup plus important (74h/semaine versus 59h/semaine)⁴⁴⁴. De plus, l'enquête estimait l'endettement moyen des camionneurs-propriétaires à 75 000 \$ (2000 : 9). Par ailleurs, selon les travaux de Nix, 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 (2003 : 24)⁴⁴⁵. Bref, dans un contexte où « les propriétaires-exploitants n'ont pas reçu d'augmentation depuis plus de dix ans » (Nix, 2003 : 24), il semble donc acceptable d'estimer que les différences de revenu moyen après impôt entre les camionneurs salariés et les camionneurs-propriétaires sont sensiblement les mêmes qu'en 1997 :

Au cours de cette année [1997], environ 62 % des propriétaires-exploitants ont déclaré des gains totaux inférieurs à 20 000 \$. Et les gains moyens (avant impôt) pour les propriétaires-exploitant au cours de cette année n'étaient que de 18 300 \$. Les camionneurs salariés s'en sont mieux tirés avec des revenus moyens de 33 000 \$ pour les transporteurs à compte d'autrui et de 32 600 \$ pour les transporteurs privés (Nix, 2003 : 25)⁴⁴⁶.

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 : 20). La même source

compte de l'accroissement des coûts additionnels des camionneurs indépendants qui doivent payer leur outil de travail (le camion et la remorque), ce qui représente souvent des sommes considérables, pouvant atteindre 200 000 \$.

⁴⁴⁴ « Un représentant syndical expliquait que ce métier est maintenant perçu comme un esclavage moderne (...) (dans Campeau et Moreault, 2002 : 25). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant qu'on constate aujourd'hui une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur (Dubé et Pilon, 2006 : 44). Selon les données, du Global Insight (2005), la pénurie de camionneurs existe aussi aux ÉUA.

⁴⁴⁵ En moyenne, 15,3 % des camionneurs envisageaient de quitter le métier. Chez les propriétaires de leur véhicule lourd, cette proportion grimpe à 19,3 %.

⁴⁴⁶ Pour Nix, quels que soient les taux précis pour les propriétaires-exploitants ou les camionneurs salariés, ou la gamme des valeurs autour de ces moyennes, c'est dans cette enquête que l'on décrit le mieux la situation des camionneurs. Pour un portrait plus complet des résultats de cette enquête, voir le tableau V (en annexe I).

indique qu'ils sont également moins bien organisés collectivement. En 2000, moins du cinquième d'entre eux était alors membre d'une association (18,9 %) alors que les camionneurs salariés étaient quant à eux syndiqués dans une proportion de plus de 36,9 % (Léger et Léger, 2000 : 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 Belman et Monaco illustrent bien l'importance de la précarisation des conditions de travail des camionneurs aux ÉUA, tous secteurs confondus. Ces auteurs constatent que les revenus des camionneurs américains ont décliné de plus de 25 % entre 1979 et 1991 (1999 : 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 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* » (1999 : 7)⁴⁴⁷.

*Chronologie partielle des luttes menées par les camionneurs indépendants au Québec*⁴⁴⁸

Très vite après la mise en place de la déréglementation, les camionneurs indépendants ont senti le besoin de se regrouper afin de défendre collectivement

⁴⁴⁷ 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 (Belman et Monaco, 1999 : 25).

⁴⁴⁸ Nous présenterons ici un aperçu des luttes menées par les camionneurs indépendants œuvrant dans le secteur du transport général entre 1990 et 2005. Les luttes menées par les camionneurs du secteur du vrac et, plus encore, par ceux du transport forestier, étroitement liées avec le conflit sur le bois d'œuvre et les luttes menées par les groupes environnementalistes exigeraient des monographies à eux seuls. Pour une chronologie complète, voir Yanick Noiseux. « Chronologies des luttes menées par les camionneurs indépendants au Québec », à paraître. Fait à noter, le cas du Québec est particulier puisqu'il s'agit de la seule province canadienne où les camionneurs indépendants se sont regroupés au sein de structures syndicales ou quasi syndicales. La contestation actuelle des accréditations par les donneurs d'ouvrage à la CTQ fait toutefois en sorte qu'il ne s'agisse pas de travailleurs syndiqués au sens du *Code du travail*. Nous y reviendrons.

leurs intérêts. Ainsi, la même année, l'Association des propriétaires de camions-remorques indépendants du Québec (APCRIQ) naissait. L'association organise, en mai 1990, un blocus routier dans de nombreuses régions⁴⁴⁹ du Québec. À son apogée, plus de 1 500 camionneurs-propriétaires participent au mouvement de contestation⁴⁵⁰ et revendiquent : 1) un meilleur contrôle routier par le biais 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)⁴⁵¹ ; 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 Charbonneau sur l'industrie du camionnage*, 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 frontière; 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-remorque 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 indépendants⁴⁵². Le

⁴⁴⁹ Abitibi, Bois-Franc, Montérégie, Beauce.

⁴⁵⁰ Le conflit connaîtra aussi une extension à l'extérieur des frontières du Québec. Des barrages routiers se forment sur le bord de l'autoroute 401 en Ontario.

⁴⁵¹ « Ces derniers seraient dans l'illégalité selon l'APCRIQ car ils payent rarement leurs taxes sur le carburant, leur permis local de sous-traitance et leurs assurances. Ils peuvent ainsi réduire leurs prix. C'est ce qu'on appelle du cabotage dans le jargon du milieu. La pratique est interdite, mais elle existe » (*Les Affaires*, 23 juin 1990).

⁴⁵² Pierre Miller, le fondateur de l'ACPRIQ est nommé président de la *Coop*.

gouvernement fédéral accorde une subvention au démarrage de 1,8 million de dollars à la coopérative⁴⁵³. 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 déréglemente 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*⁴⁵⁴ qui implique, paradoxalement, une re-réglementation de l'industrie⁴⁵⁵. Les syndicats, largement favorables à l'amélioration du contrôle routier, se sont tout de même opposés à la loi⁴⁵⁶. Malgré les protestations des camionneurs indépendants, le projet de loi 430 est adopté en juin 1998. Elle 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

⁴⁵³ Deux coopératives sont en fait créées, l'une dans l'Est canadien et l'autre dans l'Ouest. En 1999, la Coop des Camionneurs et l'APCCQ fusionnent et s'associent aux Métallos de la FTQ.

⁴⁵⁴ L.R.Q. c. P-30.3.

⁴⁵⁵ Cette loi s'inscrit dans la foulée de l'accident de Les Éboulements. La nouvelle réglementation a pour objectif d'améliorer la sécurité routière et la protection du réseau routier.

⁴⁵⁶ Selon un intervenant de milieu syndical, les 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] soient respectées (Campeau et Moreault, 2002 : 43). Les entreprises de transport ont généralement été satisfaites par la loi malgré, disaient-ils, le « fardeau réglementaire déjà existant » (Campeau et Moreault, 2002 : 43).

pourront désormais entraîner la fermeture d'une entreprise de transport soustraitant à des camionneurs délinquants (Campeau et Moreault, 2002 : 43).

En mars 1999 a lieu le dépôt du *Rapport Bernier sur le camionnage*, annoncé dans la foulée des manifestations de l'automne 1998⁴⁵⁷, 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 sectorielle⁴⁵⁸. 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 collective⁴⁵⁹.

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, initiés par la base, sont érigés partout au Québec⁴⁶⁰. Le gouvernement du Québec obtient une injonction de la

⁴⁵⁷ En octobre 1998, d'abord en Outaouais, puis dans l'ensemble du Québec, 21 barrages routiers seront érigés par 5 000 camionneurs indépendants paralysant le transport interrégional, interprovincial et international du vrac (*Le Droit*, 24 octobre 1998). L'ANCAI et le Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD), veulent obtenir du gouvernement une protection en vue de la déréglementation du transport en vrac, inscrite dans l'ALENA pour l'an 2000. Dans ce sous-secteur, une entente transitoire permettant de sauvegarder une réglementation partielle de l'industrie sera alors conclue pour la période 1999-2006.

⁴⁵⁸ Rappelons que selon le *Code du travail*, seuls les travailleurs étant dans une situation de subordination juridique peuvent faire partie d'un syndicat (cf. 3.3). Il faut préciser qu'un expert, Michel Towner, présentera une opinion dissidente avançant qu'il n'existe pas dans la législation fédérale de contexte qui permet, sans condition, l'accréditation multipatronale (Bernier *at al.*, 1999 : 188).

⁴⁵⁹ « La CSD et la CSN demandent une loi pour régir l'industrie du camionnage », Montréal, 13 octobre 1999. En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml17/LettreLoiCamion.html>], consulté le 20 septembre 2007.

⁴⁶⁰ Début octobre, environ 300 véhicules lourds sont immobilisés près de Val-d'Or et de Rouyn-Noranda. Le 4, « environ 150 camionneurs ont immobilisé 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

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). La CSN et la CSD s'opposent fortement, qualifiant l'injonction de « coup de matraque digne de l'ère Duplessis » (*Le Devoir*, 9 octobre). Bien que les barrages deviennent moins hermétiques, de nombreux camionneurs indépendants défient l'injonction⁴⁶¹. À la suite des rencontres avec les syndicats⁴⁶², on annonce la tenue d'un Forum sur le camionnage qui réunit une quinzaine⁴⁶³ de « partenaires » de l'industrie et les ministères touchés, soit celui du Travail et du Transport.

Avant même que les conclusions du Forum sur le camionnage puissent être présentées, une nouvelle hausse subite des coûts du carburant, en janvier 2000, allait, une fois de plus, toucher durement les camionneurs « indépendants ». Les syndicats réclament à l'unisson que les donneurs d'ouvrage assument la hausse du carburant⁴⁶⁴. En février 2000, les moyens de pression reprennent. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, des camionneurs « indépendants », assurant n'agir qu'en leur

Saguenay-Lac-Saint-Jean (*Le Quotidien*, 7 octobre). Le 8 octobre, « plus de 1500 poids lourds forment 28 points de rassemblement et des convois roulant au ralenti ».

⁴⁶¹ En Estrie, deux cents irréductibles bravent toujours l'injonction leur ordonnant de libérer les routes (*La voix de l'Est*, 12 octobre). Deux jours après l'injonction, plus de 1 070 camions étaient toujours réunis au sein de 25 points de rassemblement au Québec (*Le Devoir*, 12 octobre). On assiste à l'escalade des mesures répressives. À Hébertville-Station, trois 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). Au total huit camionneurs sont arrêtés au Saguenay, en Mauricie et en Abitibi (*La Presse*, 12 octobre). Par ailleurs, bien que le ministre Chevrette s'en défendra, l'escalade du conflit dans le secteur du transport général aura des répercussions dans le secteur du vrac où, là-aussi, des moyens de pression avaient été amorcés depuis 1997.

⁴⁶² La CSD et la CSN sont d'abord exclues des discussions, le gouvernement optant, dans un premier temps, de négocier uniquement avec la FTQ.

⁴⁶³ On y retrouve des représentants des organisations syndicales (SRAQ-CSD, SNTR-CSN et APCCQ-FTQ) et de donneurs d'ouvrage, ainsi que des représentants du ministère des Transports et du Travail.

⁴⁶⁴ La CSN accuse les entreprises de transport de garder « les ajustements » offerts par les papetières et de ne pas le distribuer aux camionneurs (*Le Droit*, 1er mars 2000).

nom, lancent un appel⁴⁶⁵ au débrayage général afin de forcer le gouvernement à adopter rapidement une loi pour mettre de l'ordre dans leur industrie. 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 précédent⁴⁶⁶. La FTQ choisit une stratégie plus patiente qui évite la confrontation⁴⁶⁷. Ce conflit se dénouera lorsque, lors d'une rencontre réunissant le ministre québécois du Transport, les représentants syndicaux et les organisations patronales dans le secteur du camionnage, le gouvernement reconnaîtra la nécessité de moderniser le *Code du travail* et s'engagera à ce que les camionneurs obtiennent le droit de négocier et de s'unir au sein d'associations multiples. Celui-ci annonce également la création d'un mécanisme de concertation permanent — le Forum des intervenants de l'industrie du camionnage — chargé de traiter des 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 satisfaites⁴⁶⁸.

⁴⁶⁵ 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 : « [o]n 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 » (*La Presse*, 7 février 2000). Ainsi, encore une fois, le mouvement de protestation s'organise par le bas.

⁴⁶⁶ La recrudescence des moyens de pression amorcés par les camionneurs indépendants du Québec conduira à une extension du conflit à l'échelle fédérale. Mille camions sont stationnés en Ontario, des centaines au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. Là aussi, des injonctions viendront mettre fin aux barrages.

⁴⁶⁷ « On ne donne pas d'ultimatum à M. Chevrette », 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 » (*Le Devoir*, 14 février 2000).

⁴⁶⁸ 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

En juin 2000⁴⁶⁹, résultat d'une décennie de lutte, le projet de loi 135 sera ensuite adopté⁴⁷⁰. 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 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 »⁴⁷¹. 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 les 50 % plus un est atteint — « les camionneurs indépendants seront syndiqués » (*La Presse*, 14 juin 2001) — et que

hausse du prix du carburant » (*Le Soleil*, 26 février 2000). La CSN et la CSD « accueillent très favorablement » les mesures gouvernementales

⁴⁶⁹ On notera par ailleurs qu'un mois avant l'adoption de cette loi, c'est-à-dire en mai 2001, le gouvernement a adopté *Loi modifiant le Code de la sécurité routière* (projet de loi 130, L. Q. 2000, c. 31) qui a considérablement restreint la possibilité, pour les camionneurs indépendants, d'exercer des moyens de pression en interdisant l'occupation de la chaussée (art. 500) et la circulation à vitesse réduite (art. 500.1) sur le réseau routier québécois.

⁴⁷⁰ La *Loi modifiant la loi sur les transports*, L.Q. 2000, c. 35, modifie la *Loi sur les transports*, L.R.Q., c. T-12 et la *Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds*, L.R.Q., c. P-30.3. Texte de loi disponible en ligne : [<http://www.forum-cam.qc.ca/documents/loi.pdf>], consulté le 20 septembre 2007.

⁴⁷¹ Seuls sont visés par la Loi, les routiers qui : 1) sont propriétaires ou locataires à long terme d'un seul camion tracteur immatriculé au Québec; 2) n'utilisent habituellement que ce seul camion-tracteur; 3) leur principale activité, dans le cadre de leur entreprise, est de conduire ce véhicule. Les donneurs d'ouvrages visés sont ceux qui font affaire avec les routiers pour faire effectuer du transport routier de marchandises, c'est-à-dire, les exploitants de véhicules lourds; les intermédiaires en services de transports [brokers]; et toute personne demandant ou participant à l'organisation du transport, principalement les expéditeurs ». Site web du Forum, en ligne [<http://www.forum-cam.qc.ca/site.asp?page=accueil>], consulté le 17 juillet 2007.

six mois plus tard, en décembre de la même année, la CTQ rend une décision⁴⁷² 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 ont alors choisi de mettre ce dossier sur la glace. On notera toutefois qu'en octobre 2002, le Forum des intervenants de l'industrie du camionnage mettra effectivement sur pied un centre de médiation et d'arbitrage, un bureau du coût de revient⁴⁷³ et établira un contrat-type, lequel, « en raison de la déréglementation existant dans le domaine du transport aux États-Unis et au Canada depuis les années 1980 » (*Le Devoir*, 30 octobre 2002) » ne sera toutefois pas obligatoire, comme l'avaient réclamé les organisations syndicales.

Un ultime conflit majeur impliquant des camionneurs « indépendants » surgira, 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 (*La Presse*, 24 octobre 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*⁴⁷⁴ forçant le retour au travail de tous les camionneurs. Elle prévoit des amendes de 250 à 1 000 dollars par jour pour les camionneurs récalcitrants, et de 7 000 à 35 000 \$ s'ils

⁴⁷² Décision QCRC01-00519, 7 décembre 2001, CTQ.

⁴⁷³ Ajoutons qu'en février 2003, le Forum des Intervenants rendra disponible un logiciel disponible en ligne permettant de calculer l'impact de la hausse du prix du carburant. Site web du Forum, en ligne, [<http://www.forum-cam.qc.ca/documents/Communique27-02-2003.pdf>], consulté le 17 juillet 2007.

⁴⁷⁴ L.Q. 2000, c. 38.

représentent un syndicat⁴⁷⁵. Le premier ministre Bouchard évoque la libre circulation des biens pour justifier sa réponse vigoureuse. Il annonce aussi 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 sa loi, de colliger l'information et de recueillir les preuves (*La Presse*, 4 novembre 2000). Le lendemain, plus de 400 camionneurs défient la loi spéciale et obtiennent l'appui unanime du Conseil confédéral de la CSN (*La Presse*, 4-5 novembre 2000). 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 (*La Presse*, 7 novembre). 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) refusera à la CSN le droit de représenter officiellement les camionneurs (*Le Devoir*, 9 novembre). La CSN accusera le tribunal d'agir en mission commandée par le gouvernement. Quoi qu'il en soit, la circulation dans le port de Montréal reprendra progressivement et plusieurs considéreront que la CSN y aura subi un revers cuisant. 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 pression⁴⁷⁶.

⁴⁷⁵ Article 11, paragraphe 1 et 2. Quant à eux, le SNTR et la CSN s'exposent à des peines pouvant aller jusqu'à 125 000 \$ par jour. D'autre part, « [l]e Service de police de la CUM enquête toutefois sur 26 cas de méfaits, 5 plaintes d'intimidation et 20 manifestations illégales » (*La Presse*, 7 novembre 2000). Des poursuites pénales seront intentées contre le président de la CSN Marc Laviolette, la CSN et le Syndicat national du transport.

⁴⁷⁶ Notons qu'en Colombie-Britannique, une importante grève de plus de 1000 camionneurs indépendants, invoquant des salaires insuffisants, compte tenu de la hausse du prix de l'essence, aura lieu dans le port de Vancouver. En août 2005, une entente est négociée grâce à un médiateur nommé par le gouvernement provincial. Des manifestations ont aussi lieu au Nouveau-Brunswick. Par ailleurs, au moment où nous écrivons ces lignes (juin 2008), les nouvelles hausses du prix du carburant poussent les camionneurs indépendants à menacer de bloquer les routes (*Le Soleil*, 4 juin 2008).

Les principaux enjeux soulevés

Lorsqu'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 1980⁴⁷⁷. La réorientation de la politique économique eu égard à l'industrie du camionnage, répondant aux principes centraux du néolibéralisme⁴⁷⁸, traverse l'ensemble des paliers de gouvernements au Canada. 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*⁴⁷⁹, 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*⁴⁸⁰ l'année suivante⁴⁸¹. À travers ce rôle actif, l'État-régulateur, on l'a vu, a contribué au

⁴⁷⁷ Il faut souligner que la déréglementation de l'industrie du camionnage au Canada et au Québec s'inscrit dans un mouvement plus large. Aux ÉUA, la déréglementation du secteur du transport routier de marchandises avait eu lieu sept ans plus tôt, en 1980 (*Motor Carrier Act* sous l'administration Reagan) et la déréglementation du secteur du transport de marchandises par camion au Canada aura 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 1212 a trait spécifiquement au « transport terrestre » et prévoyait 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 n'ont toutefois pas attendu l'échéance et ont procédé promptement à la libéralisation du secteur.

⁴⁷⁸ En ce sens, on notera que ce cas particulier illustre le lien entre passage à l'après-fordisme et la mise en place d'une politique économique d'orientation néolibérale que nous avons cherché à le mettre en évidence dans le chapitre deux.

⁴⁷⁹ L.R., 1985, ch. 29 (3^e suppl.)

⁴⁸⁰ *Loi sur le camionnage*, L.R.Q. c. C-5.1. Depuis 1988, la loi n'encadrait plus le secteur du transport général que de manière minimale. Depuis juillet 1998, la loi a été abrogée. Au fédéral, les dernières restrictions à la Loi de 1987 ont été abrogées depuis le 1^{er} janvier 2000. Les buts visés par ces deux lois étaient d'éliminer les obstacles au commerce et d'harmoniser l'encadrement de cette industrie. Les entreprises de transport pourront dorénavant négocier leur taux avec les demandeurs de services et elles n'auront plus de restriction à respecter au niveau du type de transport effectué, ni au niveau du territoire où leurs véhicules peuvent circuler (Campeau et Moreault, 2002 : 9-10).

⁴⁸¹ Notons que le secteur du transport du vrac, que nous ne traiterons pas ici, a évité la déréglementation complète (annexe III).

développement du travail indépendant dans l'industrie du camionnage, développement qui a eu pour conséquence de tirer la rémunération vers le bas, d'augmenter le nombre d'heures travaillées ainsi que des effets délétères sur la santé des travailleurs et la sécurité du public (Lagacé et Brisebois, 2004 : 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 spécifiquement, l'adoption en mai 2000 de la *Loi modifiant le Code de la sécurité routière* (projet de loi 130⁴⁸²) a interdit l'occupation de la chaussée (art. 500) et la circulation à vitesse réduite (art. 500.1) sur le réseau routier québécois. Des nouvelles dispositions (art. 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)⁴⁸³. Bref, non seulement le gouvernement limite les moyens d'action des camionneurs « indépendants », mais, plus encore, il pénalise encore plus

⁴⁸² L. Q. 2000, c. 31.

⁴⁸³ Les nouvelles dispositions de la loi permettent l'imposition de sévères amendes aux personnes contrevenant 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 (art 511.1).

fortement les actions collectives. Dans le même esprit, lors du conflit au port de Montréal à l'automne 2000, le Parlement du Québec adoptera, à l'unanimité⁴⁸⁴, une loi spéciale, la *Loi ordonnant la reprise de certains services de transport routier de marchandises*⁴⁸⁵, issue du projet de loi 157, qui force le retour au travail. Elle prévoit des amendes de 250 à 1 000 dollars par jour pour les camionneurs récalcitrants, et de 7 000 à 35 000 \$ s'ils représentent un syndicat⁴⁸⁶.

Cela dit, la monographie exploratoire a permis de constater que l'action collective des camionneurs indépendants a parfois été en mesure d'inciter le gouvernement à assouplir sa politique à leur égard. Ceci a pu se constater de plusieurs façons. 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 seront mises en place par le gouvernement du Québec. En 1992, encore une fois à la suite d'un mouvement de protestation, le gouvernement fédéral octroiera des fonds de démarrage pour lancer la Coopérative canadienne des propriétaires de camions-remorque indépendants. À cet égard, on notera toutefois — et cela constitue un enjeu en soi — que la mise en place, par le haut, d'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 déclarera que « La TPS et le libre-échange sont deux autres maux qui n'en seraient plus⁴⁸⁷ » et que le discours revendicatif disparaîtra presque immédiatement.

⁴⁸⁴ Ce qui semble soutenir les propos de Yates (2004 : 172), que nous avons maintes fois cités, soulignant que dans le contexte actuel, les syndicats ne doivent pas trop attendre de la classe politique.

⁴⁸⁵ L.Q. 2000, c. 38.

⁴⁸⁶ Article 11, paragraphe 1 et 2.

⁴⁸⁷ Il ajoute 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

Surtout, les luttes collectives des camionneurs « indépendants » ont conduit le gouvernement à adopter, en juin 2000, le projet de loi 135⁴⁸⁸ 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 chauffeuses de camion du Québec [ex-Coop des camionneurs, liés aux Métallos, FTQ) ; le SRAC-CSD et le SNTR-CSN), les représentants des donneurs d'ouvrage (l'ACQ, Conseil de l'industrie forestière du Québec⁴⁸⁹, l'Association des intermédiaires en transport du Québec (AITQ) et la 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 l'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 décision⁴⁹⁰ 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 camionneurs indépendants s'associent à un syndicat, cette procédure s'enlisera⁴⁹¹ devant une contestation patronale. Ultimement, une impasse juridique découlant de la difficulté d'établir une liste fiable dans un

rend compte que le volume de transport transfrontalier est exactement le même qu'avant l'entrée en vigueur de l'accord canado-américain » (*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 cherchera d'abord à négocier uniquement avec ce regroupement de camionneurs indépendants.

⁴⁸⁸ La *Loi modifiant la loi sur les transports*, L.Q. 2000, c. 35, modifie la *Loi sur les transports*, L.R.Q., c. T-12 et la *Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds*, L.R.Q., c. P-30.3.

⁴⁸⁹ Aujourd'hui dirigé par Guy Chevrette, celui-là même qui dirigeait les négociations du gouvernement lors des conflits de 1999-2000.

⁴⁹⁰ Décision QCRC01-00519, 7 décembre 2001, CTQ.

⁴⁹¹ Rappelons que plutôt que de s'engager dans des procédures judiciaires fort coûteuses et complexes, les organisations syndicales ont alors choisi de mettre ce dossier sur la glace.

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 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 renvoient aux enjeux relevés par Trudeau (1993, cf. 2.3.1) quant à l'harmonisation à la baisse de l'articulation politico-juridique des marchés du travail dans le contexte de libéralisation. Cela dit, cette monographie 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 réréglementer l'industrie en adoptant la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds*⁴⁹² 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

⁴⁹² L.R.Q. c. P-30.3.

de coresponsabilité, s'opposait 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 la hétérogénéité des statuts d'emploi⁴⁹³ dans le secteur du camionnage et que cette hétérogénéité se reflète dans les formes (et les objectifs) que prennent les différents regroupements visant l'organisation collective des camionneurs indépendants. 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 « syndicat⁴⁹⁴ » de camionneurs indépendants au Québec, le Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ), affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), regroupe exclusivement des camionneurs « indépendants » propriétaires d'un seul véhicule et a élaboré une

⁴⁹³ 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-proprétaires, seuls 12,6 % étaient payés à l'heure (4,2 % sont payés à la semaine). Le plus souvent, les camionneurs-proprétaires 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-proprétaires sont quant à eux payés à l'heure dans une proportion s'élevant à plus de 60 %.

⁴⁹⁴ Étant donné que les syndicats de camionneurs indépendants ne sont toujours pas reconnus (voir plus haut), le SRAQ-CSQ se présente comme une « structure d'accueil » ; les camionneurs indépendants peuvent y adhérer moyennant une contribution hebdomadaire de 10 \$. Pour l'instant, le SRAQ-CSD offre surtout des services de représentation collective et des services juridiques à ses membres. Il s'est doté d'une structure syndicale souple permettant d'aider les routiers, peu importe le secteur qu'ils desservent.

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-CSN) — créé en 1998 et représentant alors plus de 1800 camionneurs, dont 1100 sont des camionneurs-propriétaires⁴⁹⁵ — s'est pour sa part rabattu sur une stratégie plus traditionnelle visant à chercher 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 multipatronale⁴⁹⁶. 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, des rabais sur des produits, cours de gestion, des services juridiques, possibilité de joindre un représentant de l'association 24 heures sur 24 partout en l'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 illustre la capacité de surmonter les difficultés) entre ces organisations — et les centrales qui y sont

⁴⁹⁵ 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*).

⁴⁹⁶ La description du conflit au port de Montréal exposera ce changement stratégique.

associées — peuvent d'ailleurs être constatées à plusieurs niveaux. 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 appropriés⁴⁹⁷. La FTQ s'opposera 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 feront également sentir lors du Forum sur le camionnage de 1999. Alors que la CSN⁴⁹⁸ et la CSD⁴⁹⁹ 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

⁴⁹⁷ « La CSD et la CSN demandent une loi pour régir l'industrie du camionnage », Montréal, 13 octobre 1999. En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml17/LettreLoiCamion.html>], consulté le 20 septembre 2007.

⁴⁹⁸ La CSN suggère des amendements au *Code du travail* afin de permettre l'accréditation multipatronale (Roger Valois, *La Presse*, 8 décembre 1999).

⁴⁹⁹ La CSD préconise plusieurs amendements au *Code du travail*, « des changements qui pourraient se faire rapidement, d'abord pour harmoniser le Code du travail québécois au Code fédéral puisque la grande majorité des camionneurs visés font du transport interprovincial » (François Vaudreuil, dans *La Presse*, 8 décembre 1999).

association professionnelle — et non syndicale — obligatoire pour tous les camionneurs artisans⁵⁰⁰.

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 (cf. 5.1). 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 (...)

⁵⁰⁰ Au final, le gouvernement choisira de reconnaître les trois regroupements en leur accordant un siège au Forum des intervenants de l'industrie du camionnage. 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 clairement antisyndical à laquelle sont confrontés les regroupements de camionneurs « indépendants » que pour 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 » (*Le Devoir*, 1^{er} février 2000). La position de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (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, *Le Devoir*, 1^{er} février 2000). La FCEI menace même de ne plus faire affaire avec les indépendants : « [I]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, *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 relevait quant à lui que le choix des employeurs de recourir à des camionneurs « indépendants » découle clairement d'une stratégie visant à contourner et à briser les syndicats dans ce secteurs d'activité (2003 : 33).

(...) « 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 » (Le Devoir, 28 octobre 2000).

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 impact néfaste sur leur 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 camionnage⁵⁰¹.

Éléments de conclusion

En revisitant l'évolution du camionnage au cours des vingt dernières années, cette monographie exploratoire force à constater le rôle déstructurant de l'État à travers l'impact majeur que la déréglementation a eu sur cette industrie. La *Loi de 1987 sur les transports routiers* (fédéral) et la *Loi sur le camionnage* (Québec,

⁵⁰¹ On notera ici à titre d'exemple que le conflit dans le secteur du transport général semble, bien que le ministre Chevrette s'en défendait à l'époque, avoir eu des conséquences dans le secteur du vrac où leurs confrères ont réussi à arrêter, du moins pour quelques années, la déréglementation.

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 pas avoir accès aux régimes de protection sociale. Bref, ils se retrouvent projetés dans un cadre de relations commerciales (Bernier et *al.*, 1999) et certains sont contraints à s'auto-exploiter, pour reprendre la formule employée par Belman et Monaco (1999). 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 bref tour d'horizon permet de constater que l'organisation collective des camionneurs « indépendants » au cours des 20 dernières années, 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, comme le souligne Bigras, « n'est pas conjoncturelle et constitue une nouvelle donne dans l'industrie (Roy et Bigras, 1999)⁵⁰². 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 obligatoire⁵⁰³. On notera enfin,

⁵⁰² Entre 1994 et 1999, « Près de 60 % des entreprises les [il s'agit des camionneurs-voituriers indépendants] ont utilisés davantage depuis cinq ans, et la tendance se poursuivra pour les cinq prochaines années, près de la moitié d'entre elles prévoyant continuer à les utiliser de plus en plus. Parmi les autres entreprises, on prévoit plutôt ne rien changer à cet égard, et seule une infime minorité les utilisera moins » (Roy et Bigras, 1999 : 10).

⁵⁰³ À ce sujet, on notera par ailleurs que les luttes menées par les camionneurs indépendants renvoient aux travaux de Commons sur l'importance que revêt la mise en place de prix plancher pour les travailleurs « indépendants ».

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 l'originalité du mouvement syndical québécois.

Cela dit, cette monographie 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'antisyndicalisme des employeurs, l'attitude défavorable des pouvoirs publics qui préféreront 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 de chercher des compromis négociés⁵⁰⁴, témoignant ainsi du retour à une politique du laissez-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 que nous avons décrit dans le deuxième chapitre. Bref, devant cet état de fait, cette monographie exploratoire 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 monographie 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

⁵⁰⁴ À cet égard, on notera que lorsque celui-ci viendra, à travers la mise en place du Forum des intervenants de l'industrie du camionnage, le processus de déréglementation sera si avancé que la capacité d'action de cette structure de concertation sera, comme on l'a vue, plutôt faible.

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, à propos du 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. D'autre part, le conflit au Port de Montréal 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 impact 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 montre bien la demande d'organisation collective des camionneurs « indépendants » et semble indiquer que s'il parvient à s'adapter aux besoins spécifiques de ses travailleurs, le mouvement syndical pourra accroître sa présence dans ce secteur d'activité.

On ajoutera pour conclure que Belman et Monaco soulignent qu'une resyndicalisation de ce secteur d'activité, qui ramènerait le taux de syndicalisation au niveau des années 1970, permettrait de compenser la moitié de la chute constatée en termes de revenus (1999 : 25). Pour l'instant, on terminera toutefois en constatant que 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* » (1999: 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 » (1999: 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.

5.3.6 Le cas des migrants saisonniers dans les fermes maraîchères du Québec

Cette sixième monographie exploratoire 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 des Antilles et du Mexique*⁵⁰⁵ (PTAS). Une recherche dans la base 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), Nieto (2005), mais surtout la consultation des archives syndicales qui ont servi de

⁵⁰⁵ Le gouvernement du Canada a, par l'entremise de Service Canada, conclu avec certains pays des Antilles membres du Commonwealth et avec le Mexique des accords qui facilitent la circulation des travailleurs agricoles saisonniers entre ces pays et le Canada (...) [ces accords] fixent aussi les lignes directrices opérationnelles ainsi qu'une entente de travail type que les employeurs qui embauchent des travailleurs aux termes du Programme sont tenus de conclure avec les travailleurs étrangers (Service Canada, en ligne, [<http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/on/dgps/agri/lafinde.shtml>], consulté le 8 juillet 2008). En vertu des dispositions du PTAS, les agriculteurs qui veulent participer au programme présentent une demande auprès de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Ce ministère délivre des visas de travail temporaires aux travailleurs migrants qui sont recrutés dans leur pays d'origine par des agents responsables. Le contrat de travail stipule un certain nombre de conditions que doivent remplir tant le travailleur que l'employeur agricole (TUAC, juin 2006 : 6).

base afin de dresser le canevas de cette monographie exploratoire. Au besoin, nous avons également vérifié certaines informations particulières directement dans les textes de loi.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et essor du travail migrant saisonnier : mise en contexte

Comme on l'a vu (cf. 2.2), la mise en place du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique* (PTAS) 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, juin 2006 : 1), ce programme a connu une forte croissance depuis sa création en 1966. Alors qu'il n'y avait que 1 258 travailleurs migrants employés dans les exploitations agricoles canadiennes en 1968 (TUAC, juin 2006), ce nombre grimpera rapidement à 4100 et se maintiendra à ce niveau jusqu'en 1987, année où le gouvernement du Canada privatisera l'administration du PTAS (Institut Nord-Sud, 2006 : 8)⁵⁰⁶. Depuis, ce programme est géré par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME⁵⁰⁷) —un organisme sans but 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 entraînera une forte augmentation des effectifs (Institut Nord-Sud, 2006 : 8). Plus de 8 500 travailleurs migrants saisonniers participeront au programme en 1988. Ce nombre grimpera à 12 237 en 1989 (données pour

⁵⁰⁶ Selon les chiffres de la Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, on atteindra plutôt le plateau de 6 000 travailleurs au début des années 1980 (2002 : 16). Quoi qu'il en soit, c'est à partir de 1987 que la croissance du nombre de travailleurs se fera plus rapidement.

⁵⁰⁷ « FERME représente 350 producteurs horticoles dont la grande majorité sont des producteurs maraîchers. La Fondation assure le bon fonctionnement du programme fédéral au Québec. Elle veille à la supervision des conditions de vie et de travail de cette main-d'œuvre agricole étrangère durant leur séjour au Québec » (Communiqué de presse de FERME, novembre 2006, en ligne [http://biz.branchez-vous.com/communiqués/detail/communiqués_32779.html], consulté le 8 juillet 2008).

l'ensemble du Canada, Institut Nord-Sud, 2006 : 8). En 2006, on en comptera plus de 21 000 (*La Presse*, 26 octobre 2007). Au Québec, en 2008, plus de 6 000 travailleurs migrants saisonniers travaillent dans les fermes maraîchères (*Métro*, 23 juin 2008).

Non seulement ce travail agricole saisonnier est un travail dur, long⁵⁰⁸, pénible, dangereux et faiblement rémunéré, mais la faiblesse⁵⁰⁹ de la réglementation liée au programme « rend l'exploitation [des travailleurs migrants saisonniers] non seulement possible, mais probable » (TUAC, 2006 : 2). C'est d'ailleurs ce que confirme une série d'articles parue en 2007 dans le quotidien *La Presse* où le journaliste André Noël fait état de conditions de travail particulièrement navrantes : confiscation des papiers d'identité (*La Presse*, 8 juin), nonaccès à l'eau potable (*La Presse*, 8 novembre), refus de consulter un médecin lors d'accidents de travail (*La Presse*, 20 juin), exposition à des pesticides dangereux (*La Presse*, 9 juillet⁵¹⁰), interdiction de recevoir des visiteurs dans les logements (*La Presse*, 31 août), etc⁵¹¹. Ce journaliste a également fait état d'allégations de violence — injures, coup de tuyau, menaces avec un couteau —

⁵⁰⁸ Certains travailleurs font jusqu'à 90 heures par semaine (Arsenault, 2004 : 8). Les heures supplémentaires ne sont pas payées à taux majoré (Arsenault, 2004 : 8).

⁵⁰⁹ Comme le soulignent les TUAC, ces programmes 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 (juin 2006 : 2). Bref, « la responsabilité du gouvernement fédéral envers ces travailleurs semble s'articuler uniquement autour de l'émission de visas de travail temporaires. Nous [les TUAC] croyons que le gouvernement fédéral doit modifier le PTAS pour y inclure les mesures de sauvegarde, de protection et d'exécution et les recours nécessaires pour s'assurer que les travailleurs migrants sont traités avec dignité, respect et équité » (TUAC, juin 2006 : 7).

⁵¹⁰ Les rapports de l'Institut Nord-Sud (2006) et des TUAC (2006) notent aussi de nombreux problèmes à cet égard.

⁵¹¹ D'autres cas sont encore plus révoltants : « 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 » (*La Presse*, 8 novembre 2007) ; Une ferme de St-Rémi utilise une pratique digne de l'esclavage en refusant l'accès à certaines toilettes à ses travailleurs étrangers (À Babord, 2004). Concernant les conditions de travail pénibles que doivent subir les travailleurs agricoles migrants, voir aussi Arsenault (2004), TUAC (juin 2006), TUAC (2007), Nieto (2005).

envers des travailleurs migrants dans quatre fermes maraîchères du Québec et relève l'absence d'intervention du gouvernement fédéral :

Fait étonnant: le gouvernement fédéral n'enquête pas. Il laisse des gouvernements étrangers agir à sa place contre des employeurs canadiens en sol canadien, en les maintenant dans le programme ou en les suspendant (...) Le gouvernement canadien a entièrement délégué ses responsabilités aux gouvernements étrangers, à l'organisation FERME et au gouvernement provincial, qui n'a pourtant pas son mot à dire dans le choix des fermes qui peuvent profiter du PTAS (*La Presse*, 20 juin 2007).

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 St-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 » (2005 : 1).

Pour conclure cette mise en contexte, on rappellera (cf. 2.2) 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 construction⁵¹². Un autre projet-pilote a été mis sur pied au Canada, en 2002, pour 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 tâche. Au moins 3 000 travailleurs étrangers en auraient bénéficié [en 2004],

⁵¹² Développement des ressources humaines Canada, CIC et la Greater Toronto Home Builders' Association ont conclu une entente en vue de faciliter l'entrée d'un maximum de 500 travailleurs temporaires de la construction sur deux ans » (CIC, 2002, en ligne, [<http://www.cic.gc.ca/francais/pub/immigration2002.html>], consulté le 20 septembre 2007).

notamment dans les domaines de l'hôtellerie et de la transformation de la viande » (CERIUM, 2005, en ligne⁵¹³).

Chronologie partielle des luttes menées

Depuis plus d'une décennie, 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 : 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, de la documentation et la publicisation des conditions de travail des travailleurs participants au PTAS (TUAC, juin 2006 : 5).

Les premiers efforts d'organisation collective menés par les TUAC auprès des travailleurs migrants saisonniers se feront 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 est accréditée pour représenter près de 200 travailleurs chez Highline Mushrooms, une champignonnière de Leamington (Ontario) (Agriculture Workers Alliance, non daté, en ligne⁵¹⁴). La même année, à la suite de l'abrogation de la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* (LRTA⁵¹⁵), privant les ouvriers agricoles — dont ceux de Highline — 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*

⁵¹³ [<http://www.cerium.ca/article890.html>], consulté le 20 septembre 2007.

⁵¹⁴ [<http://awa-ata.ca/fr/a-propos-de-travailleurs-agricoles-site-web-de-l'alliance-awa/histoire-des-travailleurs-agricoles-au-canada/>], consulté le 7 juillet 2008.

⁵¹⁵ L.O. 1994, c. 6. En 1995, la LRTA a été abrogée à la suite de l'adoption de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, L.O. 1995, c. 1 (la LMLRTE).

*libertés*⁵¹⁶. 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* (LPEA⁵¹⁷) dans l'affaire *Fraser c. Ontario* (Procureur général)⁵¹⁸ ; contre l'exclusion des travailleurs agricoles de l'Ontario

⁵¹⁶ En 1995, l'article 80 de la loi modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi (LMLRTE) a abrogé la loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture (LRTA) qui pour la première fois reconnaissait expressément aux travailleurs agricoles de l'Ontario le droit de se syndiquer. La conjonction de l'article 80 précité et de l'article 3 b) de la loi de 1995 sur les relations de travail (LRT), avait pour effet de mettre fin aux conventions collectives conclues dans le secteur agricole, de révoquer les droits des syndicats qui avaient été accrédités et d'exclure les travailleurs de ce secteur de la protection instituée par la LRT contre les interdictions de *common law* frappant les activités d'organisation et contre les pratiques patronales s'opposant à la syndicalisation (Comité de liberté syndicale de l'OIT, 20 décembre 2001, en ligne, [http://training.ilo.org/files/CD_Use_Int_Law_web/Additional/Decisions/Compendium/French/23_canada.htm], consulté le 7 juillet 2008). En 2001, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Dunmore c. Ontario* [(Procureur général), 2001 CSC 94, [2001] 3 R.C.S. 1016] rend un jugement en faveur des TUAC Canada et donne au gouvernement de l'Ontario dix-huit mois pour se conformer au jugement et accorder aux travailleurs agricoles la protection offerte par la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* (Agriculture Workers Alliance, non daté, en ligne). Fondant principalement son raisonnement sur sa jurisprudence antérieure, la Cour a conclu que dès lors qu'il pouvait être prouvé que l'exclusion d'un groupe d'une protection accordée par la loi rendait impossible l'exercice effectif d'une liberté reconnue par la Charte, il incombait à l'État d'étendre le champ d'application de la protection légale. Pour conforter la reconnaissance de l'obligation positive de l'État d'étendre le régime de protection de la liberté syndicale aux travailleurs agricoles, la Cour s'est référée à plusieurs conventions de l'OIT. Se fondant sur les articles 2 et 10 de la convention n° 87 de l'OIT ainsi que sur les conventions n° 11 et 141, la Cour a souligné le caractère central du principe de non-discrimination dans la reconnaissance effective de la liberté syndicale. Après avoir recueilli la preuve que l'exclusion des travailleurs agricoles du régime de protection légal entravait l'exercice effectif de la liberté syndicale, la Cour suprême du Canada, confortant son raisonnement par la référence aux conventions de l'OIT, a déclaré inconstitutionnels l'article 80 de la LMLRTE ainsi que l'article 3 b) de la LRT (Comité de liberté syndicale de l'OIT, 20 décembre 2001, en ligne, [http://training.ilo.org/files/CD_Use_Int_Law_web/Additional/Decisions/Compendium/French/23_canada.htm], consulté le 7 juillet 2008). Le texte complet de l'arrêt *Dunmore* est disponible en ligne : [<http://csc.lexum.umontreal.ca/fr/2001/2001csc94/2001csc94.html>], consulté le 8 juillet 2008.

⁵¹⁷ L.O. 2002, c. 16. Cette loi accorde la liberté d'association et non la liberté de négociation collective aux travailleurs agricoles.

⁵¹⁸ La requête fut présentée au nom de trois travailleurs agricoles ontariens à l'emploi de la champignonnière Rol-Land Farms à Kingsville (Ont.) qui, avec la majorité des employés chez Rol-Land, avaient voté en faveur de former une unité accréditée des TUAC Canada en 2003. Le certificat d'accréditation n'a cependant jamais été émis car les travailleurs agricoles sont exclus du droit de former un syndicat dans le but de négocier collectivement en vertu de la *Loi sur la*

de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁵¹⁹ ; contre le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi pour les travailleurs étrangers saisonniers⁵²⁰ (Agriculture Workers Alliance, non daté, en ligne⁵²¹).

Au Québec, à la suite du travail de pionnière de Patricia Perez⁵²² et grâce à l'appui des TUAC, le Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants (CATA) de St-Rémi voit le jour en juin 2004⁵²³. Sur le terrain, l'action du CATA prend diverses formes : accompagnement des travailleurs (banque, pharmacie,

protection des employés agricoles (LPEA) de l'Ontario. L'appel fait valoir que cette exclusion est une violation des droits constitutionnels des travailleurs agricoles ontariens prévus à l'article 2d) de la Charte des droits et libertés. Cet argument fut renforcé à la suite d'une décision [*Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391] de la Cour suprême du Canada rendue en juin 2007 qui statuait que la garantie de la liberté d'association à l'article 2d) protège la capacité légale des membres de syndicats ouvriers à entreprendre des négociations collectives concernant des questions ayant trait au milieu de travail (paragraphe 249). Au moment où nous écrivons ces lignes, la Cour d'appel de l'Ontario n'a toujours pas rendu de décision dans cette affaire. Les TUAC espèrent une décision avant la fin de 2008. Le texte intégral de l'appel des TUAC Canada est disponible en ligne (www.tuac.ca/factum, consulté le 8 juillet 2008).

⁵¹⁹ *La Loi sur la santé et la sécurité au travail* ontarienne [Santé et la sécurité au travail (Loi sur la), L.R.O. 1990, c. O.1] sera finalement élargie en 2006 pour couvrir les travailleurs agricoles de l'Ontario (Agriculture Workers Alliance, non daté, en ligne).

⁵²⁰ « En novembre 2003, les TUAC Canada ont dénoncé cette pratique devant les tribunaux déclarant qu'elle est en violation de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit à tous « le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination », notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique. Le procureur général a tenté de nous débouter de la « qualité pour agir dans l'intérêt public », ce qui risquait de faire échouer nos efforts pour faire respecter légalement les droits garantis par la *Charte*. Dans une décision [*Fraser v. Canada (Attorney General)*, 2005 CanLII 47783 (ON S.C.)] susceptible d'ouvrir les portes à d'autres personnes qui cherchent à obtenir justice pour des groupes défavorisés par la voie des tribunaux, le juge T. Ducharme de la Cour supérieure de l'Ontario a rejeté la motion visant à mettre fin à la contestation judiciaire du syndicat concernant l'assurance-emploi, attribuant les dépens aux TUAC Canada. Dans son jugement, le juge Ducharme a fait valoir que les TUAC Canada ont démontré de diverses manières au cours de plusieurs années qu'ils ont un « profond intérêt pour le bien-être des travailleurs agricoles migrants étrangers et une expérience, des compétences et des succès particuliers en matière de défense des droits légaux des travailleurs agricoles, notamment les travailleurs qui participent au PTAS » (TUAC, 2006 : 17). À notre connaissance, le gouvernement fédéral n'a toujours pas réagi à cet égard.

⁵²¹ [<http://awa-ata.ca/fr/a-propos-de-travailleurs-agricoles-site-web-de-lalliance-awa/histoire-des-travailleurs-agricoles-au-canada/>], consulté le 7 juillet 2008.

⁵²² À ce sujet, voir le documentaire de Charles Latour, *Los Mexicanos : Le combat de Patricia Perez* (2007).

⁵²³ Le syndicat finance le centre, mais il est autonome (Arsenault, 2004 : 7).

hôpital, etc.), animation de rencontre 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 : 1). Marcia Ribeiro, l'une des intervenants 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 (citée dans Arsenault, 2004 : 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'approvisionner⁵²⁴), le CATA a dû trouver une solution de rechange, qui a pris la forme d'une camionnette de camping (*Métro*, 23 juin 2008). Plus encore, la ville obligeait le CATA à changer de stationnement tous les jours ce qui a entravé la capacité du centre à rejoindre les travailleurs (*Métro*, 23 juin 2008). Il faudra attendre juin 2008 pour que le CATA se retrouve un local permanent (*Métro*, 23 juin 2008). Encore en 2008, le CATA de St-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 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

⁵²⁴ Le propriétaire du centre commercial est aussi le propriétaire d'une épicerie dans ce même centre commercial.

décision de rapatriement soit prise⁵²⁵, 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 établies⁵²⁶.

Revendiquant aussi l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective, une campagne de syndicalisation a aussi été mise en branle dans les fermes maraîchères du Québec. Par le biais des TUAC, des demandes d'accréditation syndicale ont été déposées par des collectifs d'ouvriers agricoles mexicains de deux grosses fermes⁵²⁷ au sud de Montréal ainsi que pour des travailleurs agricoles migrants œuvrant chez Hydroserre Mirabel. En septembre 2007, la Commission des relations du travail du Québec a rejeté 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 »⁵²⁸. Pour le commissaire Denis, « ordinairement et

⁵²⁵ Actuellement, « lorsqu'un employeur croit qu'un travailleur ne respecte pas les conditions du contrat de travail, il en informe le consulat et le travailleur est renvoyé dans son pays d'origine, c'est-à-dire rapatrié. Il n'y a aucun processus d'appel auquel le travailleur peut recourir ». De plus, « 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, juin 2006 : 6). À cet égard, voir aussi Institut Nord-Sud (2006), Arsenault (2004).

⁵²⁶ Pour une liste plus complète et détaillée de ces revendications, voir TUAC (juin 2006 : 2-3) et (octobre 2007 : 3-4).

⁵²⁷ La Légumière Y.C., à St-Rémi, et des Fermes Hotte & Van Winden, à Napierville.

⁵²⁸ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. La Légumière Y. C. inc.*, 2007 QCCRT 467 (CanLII). Paragraphe 202.

continuellement » signifie « pendant toute l'année »⁵²⁹. 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 » » (*La Presse*, 25 octobre 2007). 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 local 501 y seront donc autoriser à représenter « Tous les travailleurs et travailleuses agricoles visés par un programme gouvernemental relatif aux travailleurs étrangers »⁵³⁰. Au Québec, ces travailleurs sont, à ce jour (2008), 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. En 2008, malgré la contestation de la part des employeurs, la Cour supérieure acceptera d'entendre leur requête en révision judiciaire⁵³¹. Elle ne s'est toutefois pas encore prononcée sur le fond de l'affaire. On notera enfin qu'une décision défavorable pourrait sérieusement compromettre la campagne de syndicalisation auprès des ouvriers agricoles étrangers dans les fermes maraîchères du Québec. Leur syndicalisation ne deviendrait envisageable que si des modifications favorables étaient apportées au *Code du travail*, ce qui, si l'on se fie à l'expérience des dernières années (cf. 2.3), semble peu probable.

⁵²⁹ Paragraphe 203.

⁵³⁰ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. La Légumière Y. C. inc.*, 2007 QCCRT 467 (CanLII). Paragraphe 209. Parce que cette décision a pour conséquences de diviser les travailleurs en fonction du statut d'emploi, on peut toutefois s'interroger sur la pertinence du choix fait par le syndicat de regrouper ces travailleurs dans une unité d'accréditation distincte de celle des autres employés.

⁵³¹ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Commission des relations du travail*, 2008 QCCS 993 (CanLII).

Sur une note plus positive, on soulignera enfin que, du moins dans le cas manitobain, il semble que la situation évolue favorablement :

La Commission des relations du travail du Manitoba (CRTM) a émis une décision⁵³² 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*, 11 juillet 2007, en ligne⁵³³).

Plus encore, pour les TUAC, puisque cette décision « confirme le jugement rendu par la Cour suprême plus tôt en juin⁵³⁴, 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 », elle marquerait un tournant dans les luttes menées pour la syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Canada (*Bulletin des agriculteurs*, 11 juillet 2007, en ligne⁵³⁵). Reste à voir si cette décision se traduira par des décisions favorables dans les jugements qui seront dorénavant rendus au Québec dans les dossiers concernant les travailleurs migrants saisonniers.

Les principaux enjeux soulevés

Eu égard à l'organisation collective des travailleurs migrants saisonniers, le premier enjeu soulevé par cette monographie concerne l'accès à la syndicalisation. On l'a vu, le gouvernement ontarien a légiféré à deux reprises au

⁵³² *United Food and Commercial Workers' Union, Local N° 832 and Mayfair Farms (Portage) Ltd.*, 595/06/LRA.

⁵³³ [http://www.lebulletin.com/informations/actualite/article.jsp?content=20070629_170113_5416], consulté le 8 juillet 2008.

⁵³⁴ On fait ici référence à la décision *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391, citée plus haut.

⁵³⁵ [http://www.lebulletin.com/informations/actualite/article.jsp?content=20070629_170113_5416], consulté le 8 juillet 2008.

cours des dernières années afin d'empêcher les travailleurs agricoles migrants de se syndiquer. Au Québec, jusqu'ici, leur syndicalisation s'avère difficile étant donné les dispositions du *Code du travail* concernant le travail agricole. Cela dit, comme les cas manitobain et ontarien en font foi, 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 libertés* ayant 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 droits⁵³⁶. On notera enfin, même si ces circonstances ont un effet direct sur la capacité des organisations syndicales à organiser des travailleurs migrants saisonniers, que les luttes menées ces dernières années témoignent de la réelle « demande syndicale » existant dans ce bassin de travailleurs exerçant 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 rejoindre les

⁵³⁶ À titre d'exemple, on citera ici le cas d'un employeur d'une ferme qui embauche des travailleurs mexicains : « [celui-ci] ne comprend pas [le fait que des travailleurs puissent chercher à se syndiquer] (...) Les travailleurs sont libres de venir ici. S'ils ne veulent pas travailler ici, qu'ils travaillent à leur ferme, chez eux! » (Radio-Canada, 5 mai 2007, en ligne [<http://www.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2007/05/05/001-travailleurs-mexicains.shtml>], consulté le 5 juillet 2008.

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 St-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'elle réclame, 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 St-Rémi, celui-ci demeure le seul du genre au Québec. 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 St-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. 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 au chapitre précédent (cf. 4.3).

Un troisième enjeu qui ressort de cette monographie 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 sont confrontés ses travailleurs. La série d'articles parus à l'été 2007 dans *La Presse* en est d'ailleurs un bon exemple.

D'autres enjeux relèvent du contexte dans lequel se déploie 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 noté, 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 1987⁵³⁷. 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 dix ans après la mise en place de l'ALENA, 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. Lorsqu'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 globalisée. 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'il ferait 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

⁵³⁷ Ce qui s'inscrit tout à fait dans la tendance que nous avons notée (cf. 2.1) en ce qui a trait à la conduite de la politique économique dans l'après-fordisme.

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 l'échec (du moins à ce jour) de la campagne de syndicalisation⁵³⁸ et les abus dont ils sont encore souvent victimes, force est de constater que l'action conjointe des TUAC 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, au moment où ont été rejetées les demandes d'accréditation dans les fermes, les TUAC ont tout de même obtenu l'accréditation pour un groupe de travailleurs travaillant dans des serres. Aussi, à la suite d'une plainte des TUAC, la Commission des relations du travail du Québec a déclaré l'employeur d'une des deux fermes coupables 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 perdu⁵³⁹. Aussi, les TUAC ont obtenu le droit de contester le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance-emploi sur 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 à cet égard, l'organisation collective des travailleurs migrants a toutefois permis à certains travailleurs de profiter du régime de prestations parentales (TUAC, juin 2006 : 17)⁵⁴⁰. Au-delà des luttes juridiques, il

⁵³⁸ On notera ici au passage que, dans le cas ontarien, comme nous l'avons évoqué en relatant l'affaire « Dunmore », que c'est grâce à l'acharnement judiciaire des TUAC que les travailleurs agricoles migrants ont obtenu le droit d'association. Pour ce qui est du droit de négociation collective, il faudra attendre le jugement de la Cour suprême de l'Ontario afin de porter un jugement.

⁵³⁹ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. La légumière Y.C. inc.*, 2006 QCCRT 466 (CanLII).

⁵⁴⁰ Pour l'instant, il s'agit de la seule disposition du programme de l'assurance-emploi à laquelle ils ont droit (TUAC, 2007 : 10). Au cours des trois dernières années, les TUAC ont aidé plus de 4 000 travailleurs migrants à déposer leurs demandes de prestations parentales auprès du programme

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 de l'impact 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 un impact positif sur l'organisation syndicale qui « apprend ainsi à mieux comprendre les difficultés que rencontrent les travailleurs migrants » (TUAC, juin 2006 : 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 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. Enfin, on peut penser que, comme dans le cas des employés-étudiants, que, 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.

d'assurance-emploi du Canada, et ce, malgré les intimidations, le harcèlement et les renseignements erronés provenant des agents de liaison (...) et des employeurs qui affirment que ces travailleurs ne reviendront pas au Canada s'ils demandent à bénéficier de ces prestations (TUAC, 2007 : 10). Les avantages financiers de cette demande atteignent environ 5 000 \$ par plaignant. Par ailleurs, outre les succès syndicaux au Manitoba, l'action des TUAC a également contraint le gouvernement de l'Ontario à mettre en œuvre la toute première législation en matière de santé et de sécurité applicable aux travailleurs de l'industrie agricole (*La Loi sur la santé et la sécurité au travail* ontarienne [Santé et la sécurité au travail (Loi sur la), L.R.O. 1990, c. O.1] a été élargie en 2006 pour couvrir les travailleurs agricoles de l'Ontario). Notons qu'au Québec, un travailleur ayant subi une lésion de la colonne vertébrale lors d'un accident de travail qui lui a laissé une lésion permanente s'est vu refuser toute indemnité par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec sous le motif que son statut au Canada est celui d'un visiteur (TUAC, juin 2006 : 12).

5.3.7 Le cas des luttes menées contre la sous-traitance dans le secteur des communications : le cas de Vidéotron

Cette septième monographie exploratoire, qui porte surtout sur le cas de Vidéotron, traite de luttes menées par des travailleurs syndiqués qui cherchent à éviter le transfert de leurs emplois en sous-traitance. Des recherches dans la base de données Eureka, avec les lexèmes « Entourages et Bell Canada » (244 résultats), « Entourages et Vidéotron » (723 résultats), Alentron (258 résultats) et « conflit et Vidéotron » (plus de 1 000 résultats) nous ont permis de repertorier de nombreux articles sur le sujet que nous traitons ici. Ce sont ces articles, ainsi que les textes de Charron (2002), Legras et Richard (2002), Dubuc (2002) et Dugré et Dupuis (2002) et la consultation des archives syndicales qui ont servi de base afin de dresser le canevas de cette monographie exploratoire. Au besoin, nous avons également vérifié certaines informations particulières directement dans les textes de loi. Enfin, un entretien téléphonique non structuré a été réalisé avec Marjolaine Léonard (secrétaire du local 574 du SEPB- Québec-FTQ) afin de vérifier certains détails particuliers concernant un conflit chez Bell Actimedia/Les Pages Jaunes.

Précarisation, centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et les luttes contre la sous-traitance chez Vidéotron : mise en contexte

Dans un premier temps, il nous est paru utile de revenir brièvement sur la mise en place d'une stratégie de flexibilisation par le recours à la sous-traitance chez Bell Canada afin de mettre en contexte le conflit chez Vidéotron. La création d'Entourages Solutions en 1996, entreprise qui sera aussi au cœur du conflit chez Vidéotron en 2002-2003, s'inscrit dans cette dynamique. À ce sujet on notera d'abord que la mise en place de cette entreprise, issue de l'impartition des activités de Bell Canada, est rendue possible par la libéralisation du secteur des télécommunications au Canada et la participation du Fonds de solidarité de la FTQ :

[À] la fin de 1995, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le « CRTC ») accordait l'autorisation de confier en sous-traitance tout travail de câblage et d'installation de prises téléphoniques résidentiel. Constatant qu'une telle initiative aurait un impact important sur l'emploi des techniciens de Bell, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le « SCEP ») représentant les employés de Bell a contacté le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec afin de leur proposer de fonder une société (site web de Bell Solutions techniques, en ligne⁵⁴¹).

Ainsi, comme le rappelle Dubuc, cette firme, a été créée pour embaucher 850 techniciens de l'ancienne division du câblage intérieur et des prises téléphoniques dont Bell voulait se départir (2002 : 1). Pour le SCEP, la mise sur pied de l'entreprise a « d'abord pour but de sauvegarder les 900 emplois qui, autrement, étaient menacés par la concurrence et la sous-traitance ». Pour le Fonds de solidarité, « cet investissement cadre parfaitement avec la mission du Fonds, qui consiste à intervenir dans les secteurs économiques en mutation et offrant des perspectives intéressantes » (*La Presse*, 6 février, 1996)⁵⁴². Cela dit, les employés de Bell œuvrant maintenant pour Entourages Solutions ont dû consentir une baisse de sept dollars de leur salaire horaire (ils sont passés de 24 \$ à 17 \$⁵⁴³) » (*Le Devoir*, 13 février 1997). Fait à noter, en novembre 1996, Entourages Solutions est au centre d'une bataille de juridictions entre deux syndicats de la FTQ. La Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE) veut syndiquer les techniciens d'Entourages Solutions :

La FIPOE a syndiqué 1 133 installateurs de systèmes de sécurité dont la rémunération horaire s'élève à 17,34 \$ cette année; elle atteindra 17,84 \$ l'an prochain; un électricien gagne 23,78 \$ l'heure cette année et gagnera entre 27 \$ et 28 \$ l'heure l'an prochain. Nous allons intégrer les gens d'Entourages", dit

⁵⁴¹ [http://www.solutions.ch.bell.ca/QuickPlace/interimce/PageLlibrary852570A80061BA13.nsf/h_Top/417be81264612797852570a80065ce6d?OpenDocument], consulté le 3 juillet 2008. Entourages Solutions a été renommé Bell Solutions techniques en novembre 2005.

⁵⁴² Le Fonds de la FTQ investit 13 millions dans le projet et sera, au départ, l'unique actionnaire de la société (*La Presse*, 6 février 1996).

⁵⁴³ En contrepartie, ils ont conservé leur emploi et ont droit à un partage des bénéfices, soit un partage de 50-50 avec l'entreprise, après impôt, et un rendement de base à l'actionnaire (*Le Devoir*, 13 février 1997).

Jean Lavallée (...) Suite à l'intervention du président de la FTQ, une entente à l'amiable est conclue et la FIPOE cessera sa campagne (*Les Affaires*, 23 novembre 1996).

La dégringolade des salaires et des conditions de travail ne s'arrêtera pas là. Comme le souligne Dubuc : « on peut toujours trouver un sous-traitant au sous-traitant. Bell sous-traite du travail à la compagnie TAD qui paye ses techniciens 10 \$ de l'heure plutôt que les 19 \$ que verse Entourages. Et Entourages veut maintenant embaucher ses techniciens aux conditions de TAD » (2002 : 1).

C'est dans ces circonstances que, lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective chez Entourages Solutions en 2004, les syndiqués votent, à 98,3 %, un mandat de grève (*La Presse Affaires*, 29 janvier 2005). La grève n'aura pas lieu et, en janvier 2005, une nouvelle convention collective est signée. Outre des augmentations de salaire de l'ordre de 12,1 % sur quatre ans et autres améliorations dans les conventions collectives, ces travailleurs, déjà des créatures de la sous-traitance, ont senti la nécessité de négocier « une solide protection contre la sous-traitance » (*La Presse Affaires*, 29 janvier 2005). En mars 2005, Bell Canada annonce qu'elle achète 57 % des actions d'Entourages Solutions, qui, s'ajoutant aux 33 % qu'elle détenait déjà, lui permettent d'en prendre le contrôle complet (*Direction informatique*, 1^{er} avril 2005). Bien évidemment, les employés, eux, ne retrouveront pas les conditions de travail qu'ils avaient à l'époque où ils travaillaient pour la compagnie mère.

Par ailleurs, les employés d'Entourages Solution ne seront pas les seuls travailleurs affectés par le processus d'impartition des activités de Bell Canada. À titre d'exemple, Bell cédera aussi, en 1999, une partie de ses téléphonistes à la société Nordia, une filiale qu'elle possédait en partenariat avec Excell Global Services. Profitant des différences dans les lois du travail de différentes

juridictions, Bell Canada se débarrasse ainsi du syndicat et, là aussi, leurs conditions de travail se dégradent :

Les téléphonistes ont vu leur salaire chuter de 19 \$ à 10 \$ de l'heure parce qu'une entreprise de juridiction fédérale comme Bell pouvait céder une partie de ses activités à une entreprise de compétence provinciale comme Nordia, sans que cette dernière soit liée par l'ancien contrat de travail et l'ancienne accréditation » (Dubuc, 2002 : 1⁵⁴⁴).

Le cas des employés de Bell Actimédia/Les Pages Jaunes illustre également la précarisation des conditions de travail découlant de la centrifugation de l'emploi vers des marchés périphériques du travail de plus en plus éloignés du cœur de l'entreprise. En 1999, les 450 employés de cette filiale de Bell Canada — dont 90 % sont des femmes qui font le travail autrefois effectué par des employés de la compagnie mère qui bénéficient de meilleures conditions de travail (The Militant, 1999) — « mènent une lutte à gagner contre leur patron [qui] veut imposer des reculs dans la convention collective, notamment en allongeant la semaine de travail d'une heure et demie sans compensation salariale (...) [et qui] ne veut accorder aucune protection contre les pertes d'emplois attribuables aux changements technologiques et à la sous-traitance » (Klépock, 2003). Ces employés seront alors mis en lock-out durant plus de six mois (47 950 jours-

⁵⁴⁴ « Le scénario va comme suit: les activités de télécommunications de Bell sont régies par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) relevant du gouvernement fédéral. Du fait que Bell fait des affaires dans plus d'une province, elle doit posséder une incorporation canadienne et se soumettre aux lois canadiennes du travail. Or, si les services d'assistance annuaire ne sont plus offerts par une entreprise de télécommunications, le CRTC ne les régit plus et l'acquéreur de ce service peut très bien posséder une incorporation provinciale pour chaque entité, une charte différente pour chaque province. Le seul fait que l'acquéreur américain ne possède pas de réseau de télécommunications fait qu'il n'est pas soumis à la législation canadienne du CRTC. Donc, en « vendant » ses services d'assistance annuaire à Excell Global Services et en acquérant une participation minoritaire dans la nouvelle entité qu'Excell créera au Canada, Bell se débarrasse de ses obligations envers ses employés et, détail important, du syndicat. Parce que les employés étaient syndiqués en vertu du Code du travail canadien et que leur « nouvel emploi » sera régi par le code du travail des provinces, elles et ils perdent automatiquement leur accréditation syndicale et toutes les conditions de travail acquises (permanence, ancienneté de 25 ans pour certaines, salaire atteignant 20 \$ l'heure, fonds de pension, etc.) » (Petit et Poirier, février 1999 : 16).

personnes perdus ; MTQ, 1999 : 16-17). Lors d'un entretien téléphonique avec une dirigeante syndicale locale, celle-ci nous a souligné que l'employeur voulait en outre remplacer, lors des départs à la retraite, les travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel avec des conditions de travail inférieures. Le syndicat s'est battu dans un premier temps pour qu'on n'engage pas de travailleurs à temps partiel, puis pour que ceux-ci obtiennent les mêmes conditions de travail que les travailleurs à temps plein. Ce qu'ils ont obtenu⁵⁴⁵.

On le voit, cette courte mise en contexte illustre bien les liens étroits entre la libéralisation d'un secteur de l'économie, la mise en place d'une stratégie de flexibilisation de la main-d'œuvre à travers le recours accru à l'impartition et la précarisation des conditions de travail qui en découle pour ceux qui se trouvent ainsi relégués aux marchés périphériques du travail.

Chronologie partielle du conflit de 2002-2003 chez Vidéotron

En décembre 2001, certains signaux indiquent qu'un scénario semblable se met en place chez Vidéotron. La direction diffuse alors un message du président du conseil d'administration, lequel souligne qu'il s'apprête à exiger des concessions salariales de 35 à 40 millions, soit plus du quart de la masse salariale totale évaluée à 120 millions annuellement (SCFP, 2003 : 1). En février 2002, avant même le début des négociations de la nouvelle convention collective, Vidéotron annonce qu'elle demandera la conciliation. Puis, Vidéotron annonce, en mars 2002, son intention de confier à Entourages Solutions son service technique de réparation et d'entretien, ce qui, selon le SCFP, est « en totale contradiction avec la convention collective qui ne permet pas la sous-traitance » (SCFP, 2003 : 1). Pour le syndicat, « l'employeur veut démanteler son entreprise pour mieux la vendre en pièces détachées (...) Il attend tout simplement

⁵⁴⁵ Entretien téléphonique avec Marjolaine Léonard, secrétaire du local 574 du SEP-B-Québec (FTQ), juillet 2007.

l'expiration du délai de 81 jours prévu au Code canadien pour se débarrasser de la convention collective et confirmer la vente de ses techniciens » (SCFP, 2003 : 2).

En outre, le syndicat apprend rapidement qu'une nouvelle compagnie, Alentron, elle-même une créature d'Entourages Solutions est mise sur pied à la demande de Vidéotron pour accueillir les 646 techniciens. Plus encore, « [s]elon Yves Lalonde, le président d'un des syndicats qui représentent les employés de Vidéotron, le très « nationaliste » patron de Québecor, Pierre-Karl Péladeau, (...) voudrait que les employés chez Entourages tombent sous juridiction fédérale (Dubuc, 2002 : 2). Ainsi, puisqu'Alentron relèverait du *Code du travail canadien* — alors que la firme Entourages Solutions relève du Code québécois du Travail —, cette stratégie patronale permettrait de contourner le *Code du travail* québécois qui, depuis 1977, interdit tout recours aux briseurs de grève. Bref, « le fait que l'entreprise [Alentron] soit de juridiction fédérale lui permettrait d'embaucher des « scabs », le Code canadien du travail n'interdisant pas le recours aux briseurs de grève » (Dubuc, 2002 : 2) ⁵⁴⁶. Par ailleurs, il semble que l'employeur n'hésite pas à recourir à l'intimidation. Comme le relève Dubuc :

(...) au Centre d'appels de Vidéotron (...) près de 250 personnes ont démissionné au cours des derniers mois à cause du climat de terreur qui sévit, nous dit Yves Lalonde. Elles ne sont pas remplacées et le travail est donné en sous-traitance à la firme Joncas Telexpert. Les salaires, qui oscillaient entre 13 \$ et 22 \$ au Centre d'appels, varient entre 9 \$ et 10 \$ chez Joncas, qui appartient à Québecor. [D'autre part] [p]our se préparer à un conflit dans lequel elle entend avoir recours à des « scabs », Vidéotron a installé des caméras de surveillance et fait paraître une annonce dans le Journal de Montréal dans laquelle on demande des « agents de sécurité dans le cadre d'un conflit de travail. 350 postes disponibles, bon physique, belle présentation, avec une possibilité de 60 heures de travail par

⁵⁴⁶ Sur la question du recours à des briseurs de grève (scabs) on notera que le gouvernement canadien étudie la possibilité d'interdire cette pratique (projet de loi C-257, en ligne : [http://www.parl.gc.ca/PDF/39/1/parlbus/chambus/house/bills/private/C-257_1.PDF], consulté le 17 juillet 2007). Le Parti Conservateur, au gouvernement, s'oppose toutefois à ce projet de loi déposé par un parti de l'opposition (Bloc Québécois).

semaine », pouvait-on lire dans une annonce donnant l'adresse de l'agence de sécurité Garda (Dubuc, 2002 : 2)

C'est dans ce contexte que les 2 200 employés de Vidéotron, membres des sections locales 2815 et 1417 du SCFP-FTQ, entrent en grève le 8 mai 2002 à minuit. Les grévistes invoquent la volonté de l'employeur de démanteler Vidéotron, s'opposent à la vente des techniciens à Alentron, au transfert de son centre d'appel montréalais dans un lieu non accessible par le transport en commun et contestent l'ampleur des concessions salariales exigées. Plus encore, ils ne peuvent accepter les 232 modifications à la convention collective exigées par l'employeur et le désir de ce dernier de confier plus de 30 % des activités de l'entreprise à la sous-traitance, ce qui se traduirait par la disparition de plus de la moitié des 2 200 emplois (FTQ, 2002, en ligne⁵⁴⁷). Moins d'un quart d'heure plus tard, l'entreprise déclare le lock-out.

Tout au long du conflit, qui durera près d'un an, Vidéotron a réussi à fonctionner, grâce à l'utilisation de plus de 600 briseurs de grève (*L'autjournal*, septembre 2002), ce que le Code du travail canadien — dont les activités de Vidéotron relèvent — lui permet. Fait à noter, certains [des briseurs de grève] sont des syndiqués de la FTQ, la même centrale à laquelle sont affiliés les employés de Vidéotron (Charron, 2003 : 1).

À la mi-mai, la vente du service technique — 646 techniciens et 8 cadres — à Entourages Solutions est officiellement complétée. Ce transfert entraîne une détérioration des conditions de travail allant, pour ce qui est du salaire, jusqu'à 34 %. Chez Vidéotron, les techniciens d'entretien et d'installation du câble gagnaient entre 17,67\$ et 29,42\$ de l'heure pour une semaine de 35 heures. En

⁵⁴⁷ [<http://72.14.205.104/search?q=cache:sq3KYbHTb5MJ:www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php%3Fid%3D1027%26langue%3Dfr+entourage%2Bvideotron%2Bgr%C3%A8ve&hl=fr&ct=clnk&cd=6&gl=ca>], consulté le 7 juillet 2008.

passant aux mains de la filiale d'Entourages, ils devront travailler cinq heures de plus par semaine, et verront leur salaire horaire maximum diminuer de 29,42 \$ à 20 \$ (Dugré et Dupuis, 2002 : 1). Les travailleurs traînent cependant avec eux leur accréditation syndicale⁵⁴⁸ (*Le Devoir*, 15 mars 2002, en ligne⁵⁴⁹). Entourages Solutions cherche alors [en vain] à conclure rapidement une entente avec eux » (*Le Devoir*, 15 mai 2002). Le vice-président de Québecor, propriétaire de Vidéotron commente ainsi la décision : « Nous avons accepté l'offre d'Entourages (...) et nous nous exposons à de fortes pénalités si nous nous retirions. Mais nous avons dit au syndicat que nous étions prêts à les payer s'il nous apportait une solution. Ce qui n'est pas arrivé » (*Le Devoir*, 15 mars 2002, en ligne). Ce n'est pas le point de vue du syndicat :

Faux, répond le SCFP. « Tout ce qu'on a fait, c'est de nous présenter une offre d'achat au début du mois de février (...) À partir de ce moment, les patrons se sont servis de cette offre d'achat comme d'un canon à la table des négociations pour nous forcer à accepter une réduction de 30 % de nos conditions de travail. Maintenant que c'est fait, c'est facile pour eux de dire qu'ils nous ont offert de proposer une alternative. Mais en réalité, on avait le choix entre couper notre jambe droite ou gauche (*Le Devoir*, 15 mars 2002, en ligne).

⁵⁴⁸ En effet, une modification au *Code du travail* est depuis venue colmater la brèche constatée dans le cas de Nordia. Ainsi, l'article 45.3 de la L.Q. 2001, c. 26 stipulé que : « Lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le Code canadien du travail (Lois révisées du Canada (1985), chapitre L-2), passe, en ce domaine, sous la compétence législative du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent : 1° une accréditation accordée, une convention collective conclue ainsi qu'une procédure engagée en vertu du Code canadien du travail en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective sont réputées être une accréditation accordée, une convention collective conclue et déposée et une procédure engagée en vertu du présent code ; 2° l'employeur demeure lié par l'accréditation ou la convention collective, ou encore, dans les circonstances où l'article 45 aurait été applicable si l'entreprise avait alors été de la compétence législative du Québec, le nouvel employeur devient lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et il devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent ».

⁵⁴⁹ [<http://www.ledevoir.com/2002/05/15/1061.html>], consulté le 17 juillet 2007. Entourages Solutions cherche alors à conclure rapidement une entente avec eux : « [j]'ai communiqué avec les représentants, les invitant à venir négocier le plus rapidement possible, à venir s'asseoir avec nous, parce que la convention collective est échue et que nous devons négocier le renouvellement du contrat », a déclaré la vice-présidente aux ressources humaines et aux communications d'Entourages » (*Le Devoir*, 15 mai 2002).

Les responsables syndicaux affirment alors qu'ils retourneraient à la table de négociation uniquement au nom des 2 200 employés, ce à quoi Vidéotron rétorque que « les travailleurs touchés ne sont plus à notre emploi, ni légalement ni techniquement » (*Le Devoir*, 15 mars 2002). Le conflit s'intensifie durant l'été. En juin, des syndiqués perturbent la programmation de TVA (qui, comme Vidéotron, appartient à Quebecor). Des actes de vandalisme sont commis contre le réseau de câblodistribution de Vidéotron (*Le Devoir*, 26 juin 2002). À la mi-août, les employés en grève rejettent massivement une nouvelle offre de l'employeur, laquelle contenait notamment une diminution de 50% de la prime de départ offerte aux employés dont veut se départir la compagnie (Legras et Richard, septembre 2002 : 1). L'employeur invoque alors ce vandalisme pour rompre les négociations (Legras et Richard, septembre 2002 : 1).

Le conflit de travail s'étire jusqu'au printemps de l'année suivante. Les *scabs* remplacent non seulement les techniciens, mais tous les employés de Vidéotron (SCFP, 2003 : 2). En mars 2003, les négociations se concluent, selon le syndicat, « par une éclatante victoire syndicale et le recul de l'employeur sur son projet de démanteler l'entreprise ». La vente des techniciens à la firme Entourages Solutions est annulée, « ce point est majeur, d'autant plus que l'employeur avait maintes fois affirmé qu'il était « impossible de reculer », alléguant que l'équipement, les camions et les outils ne lui appartenaient plus » (SCFP, 2003 : 3). L'entreprise annule aussi le transfert du centre d'appels de Montréal, une mesure qui aurait rendu difficile le maintien des emplois de bon nombre de travailleuses et de travailleurs, mais surtout de travailleuses (SCFP, mai 2003 : en ligne⁵⁵⁰). Ce n'est toutefois pas la lecture que fait Charron :

Ayant duré près d'un an, la grève (...), s'est terminée par une cuisante défaite pour les 2 200 travailleurs concernés (...) Vidéotron est certes revenue sur une décision qui avait été au cœur du conflit, à savoir le transfert de 664 techniciens à

⁵⁵⁰[<http://scfp.ca/history/timelines>], consulté le 7 juillet 2008.

un sous-traitant offrant des conditions de travail nettement inférieures. Mais c'est uniquement parce que l'entente ayant mis fin à la grève est, en ce qui concerne les travailleurs, pire que l'offre qu'avait faite la compagnie en septembre 2002 (...) « La vente des techniciens à Entourages devait rapporter 15 millions par année, mais les concessions consenties par les syndiqués ont permis d'obtenir davantage », a expliqué Luc Lavoie, porte-parole de Quebecor (...) L'entente comprend aussi l'élimination de 248 emplois, dont 120 postes de techniciens. De plus, la semaine de travail pour tous les employés va passer de 35 heures à 37,5 heures. Ces deux heures et demie supplémentaires seront fournies gratuitement par les techniciens et à demi taux par les autres travailleurs. Ceci correspond à une diminution de salaire d'environ 17,5 pour cent pour les techniciens et de 12,7 pour cent pour les travailleurs de l'administration en tenant compte du fait qu'il étaient auparavant payés au tarif des heures supplémentaires (2003 : 1).

Charron est également très critique envers le leadership syndical de la FTQ :

[l]'ampleur de la défaite n'a pas empêché Henri Massé (..) de déclarer que ce long conflit « va demeurer un exemple extraordinaire de ce que peut accomplir la solidarité syndicale ». Il a fallu plus de dix heures de réunion pour que les 1 700 employés de Vidéotron à Montréal cèdent à la pression de leurs dirigeants syndicaux et entérinent cette entente pourrie. Quelques jours avant le vote, les chefs syndicaux avaient informé les travailleurs que leurs primes de grève seraient bientôt réduites. Et la journée du vote, ils ont faussé le contenu véritable de l'entente en présentant celle-ci comme « la meilleure convention possible pour nos membres », laquelle fait « reculer Quebecor sur tous les enjeux majeurs » (...) En proclamant que « cette compagnie-là, on va la sauver », le président de la FTQ avait clairement annoncé son intention de ne rien entreprendre qui puisse nuire à Vidéotron. Conformément à cet objectif avoué, la bureaucratie syndicale a refusé de mener la moindre mobilisation de ses membres, allant jusqu'à saper une inoffensive campagne de boycottage exigée par les membres de la base (...) En outre, Alentron, le sous-traitant de Vidéotron chez qui les techniciens avaient été transférés, est la filiale d'une entreprise [Entourages] créée par la FTQ » (2003 : 1).

Les principaux enjeux soulevés

Le premier enjeu soulevé par cette monographie renvoie aux risques qu'impliquent « l'intégration organique des syndicats à l'appareil de gestion capitaliste » (Legras et Richard, 2002 : 2) et la difficulté de concilier ce rôle avec celui, plus traditionnel, de la défense des intérêts des travailleurs au sein d'un milieu de travail. Comme nous le soulignons (cf. 4.3.3), lorsque le mouvement syndical devient propriétaire d'entreprises, il saute la clôture, ce qui « oblige les

syndicats à adopter une rhétorique, mais aussi une logique d'actionnaire (Sauviat, 2001) ». Ainsi, bien que le Fonds de solidarité de la FTQ ait vendu ses parts en 1999, soit avant l'émergence du conflit chez Vidéotron, force est de constater que la création d'Entourages Solutions se soit révélée, au final, un outil mobilisé par Vidéotron et Bell Canada afin de faciliter la centrifugation de l'emploi vers les marchés du travail par le recours à la sous-traitance. Certes, dans le cas de Vidéotron, les syndiqués ont été en mesure d'enrayer cette dynamique, mais cela s'est fait au prix de fortes concessions. Dans le cas de Bell Canada, les risques liés à cette stratégie apparaissent clairement lorsqu'on constate, comme on l'a vu, que Bell rachètera Entourages Solutions, ce qui lui permet, au terme de ce cycle vente-rachat, de réemployer à rabais des employés qui travaillaient à l'époque pour la compagnie mère. À cet égard, on notera le peu d'autocritique qui transpire du rapport d'activités de 2000 du Fonds de solidarité FTQ qui souligne que « c'est en disant « mission accomplie » que le Fonds a décidé de se retirer partiellement d'Entourage Solutions (...) Entourages s'est hissée au rang de chef de file nord-américain dans son domaine d'expertise et présente un excellent potentiel de développement (Fonds de Solidarité, 2000, en ligne⁵⁵¹).

Un second enjeu soulevé par cette monographie exploratoire concerne les difficultés d'organiser la solidarité dans la diversité dans un contexte où le collectif de travailleurs se trouve morcelé dans différentes entreprises s'étiolant dans la chaîne de sous-traitance. À cet égard, on notera, d'une part, que les employés de Vidéotron — qui s'acharneront à vouloir négocier pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, y compris au nom de ceux qui avaient été « vendus » à Alentron/Entourages — ont mis en évidence qu'il est possible de contrer les divisions qu'engendre la stratégie d'impartition mise en branle par l'employeur. Par contre, le fait que des briseurs de grève engagés par Vidéotron

⁵⁵¹ [[http://www.fondsftq.com/internetfonds.nsf/VWebFich/F1020/\\$File/FTQ_RAnnuel.pdf](http://www.fondsftq.com/internetfonds.nsf/VWebFich/F1020/$File/FTQ_RAnnuel.pdf)], consulté le 7 juillet 2008.

lors du conflit étaient parfois eux aussi des membres de la FTQ met en exergue les limites de la solidarité syndicale, et ce, au sein d'une même centrale et malgré les discours rassembleurs que nous avons évoqués (cf. 5.1).

Un troisième enjeu est mis en lumière par cette monographie, celui de la transparence et de la qualité de la communication entre la direction syndicale et les syndiqués sur le terrain. À cet égard, nous avons pu constater que la tentative de la Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE) pour syndiquer les techniciens de Bell Canada — désormais employés par Entourages Solutions — en 1996 fut freinée à la suite de discussions en haut lieu, sans que les syndiqués ne soient informés des tractations. Cette absence de transparence est d'autant plus notable et malheureuse compte tenu du fait que le Fonds de solidarité était alors l'un des actionnaires de l'entreprise. Si on revient au conflit chez Vidéotron et si on accepte le point de vue défendu par Charron (2003), il semble que la direction syndicale — en proclamant qu'elle « cherchait à sauver Vidéotron », en sapant une campagne de boycottage exigée par les membres de la base et en exerçant des pressions sur les syndiqués (notamment en annonçant la réduction des primes de grèves quelques jours avant la tenue du vote qui mettra fin à la grève) — ait contribué à l'érosion de l'action collective mise en branle par des syndiqués et à ériger un fossé entre les travailleurs et leur direction syndicale (Legras et Richard, 2002 : 2). On notera par ailleurs, comme le relèvent aussi Legras et Richard, que « l'une des formes que prend cette aliénation est l'action individuelle sous la forme du vandalisme », ce qui fait « le jeu de la compagnie qui peut ainsi justifier son appel aux tribunaux et à la police » (2002 : 2).

Notons enfin les enjeux qui relèvent du contexte dans lequel se déploie l'organisation et la défense des conditions des travailleurs projetés dans un réseau de sous-traitance. D'abord, cette monographie exploratoire trace un portrait de l'antisyndicalisme des employeurs. Ces derniers font primer l'objectif de

désyndicalisation par l'impartition sur la rivalité avec la concurrence. Comme le souligne Dubuc, en tentant de « vendre » certains de ses employés à Entourages Solutions — qui était alors la propriété d'Adrien Pouliot (l'ex-proprétaire de CFCF, un cablodistributeur concurrent de Vidéotron) et de Bell Canada⁵⁵², « Quebecor ne craint pas de s'associer à son ennemi numéro un quand il s'agit de plumer ses employés » (2002 : 1). Plus encore, « Vidéotron voudrait également transférer 120 analystes programmeurs à CGI, une entreprise dont le principal actionnaire est encore... Bell ! Mais CGI hésite beaucoup (...) parce que 13 de ses analystes programmeurs sont syndiqués et que CGI, qui devrait honorer leur convention collective, craint comme la peste le virus syndical » (Dubuc, 2002 : 1). Par ailleurs, la monographie a aussi permis de constater que Vidéotron n'a pas hésité à avoir recours à l'intimidation afin de discipliner sa main-d'œuvre récalcitrante.

Ensuite, cette monographie exploratoire montre bien le rôle facilitateur que joue l'État dans l'instauration de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. On l'a vu, le recours accru à la sous-traitance dans le secteur des télécommunications est étroitement lié à la libéralisation et à la déréglementation de ce secteur d'activité au milieu des années 1990. Plus encore, l'importance des appuis politiques obtenus par le PDG de Vidéotron lors du conflit au début des années 2000 montre bien le peu d'emprise du milieu syndical sur le milieu politique. Comme le relève Charron, ce conflit a aussi permis de mettre en lumière le peu de sympathie des politiciens pour les syndiqués; Bernard Landry, Brian Mulroney et Lucien Bouchard se trouvant parmi les personnalités à se rallier officiellement derrière Pierre-Karl Péladeau (2003 : 2).

⁵⁵² Comme on l'a vu, Entourages Solutions (devenu Bell Solutions Techniques) est aujourd'hui redevenue une filiale détenue à 100 % par Bell Canada.

Enfin, force est de constater les enjeux découlant des lacunes et du manque de cohésion des différentes législations du travail au Canada. Par exemple, l'absence d'une disposition antibriseur de grève dans le *Code canadien du travail*, permettant à Vidéotron de maintenir ses activités tout au long du conflit, a largement contribué à la réduction du rapport de force des syndiqués. D'ailleurs, comme le souligne le SCFP : « l'histoire aurait pu être différente si ce conflit avec le plus important câblodistributeur du Québec avait été régi par la loi provinciale plutôt que par la loi fédérale » (2003 : 2). Pour ce qui est du *Code du travail* québécois, on notera par ailleurs que même s'il existe des dispositions contre le recours à des briseurs de grève et que le projet de loi 31 de 2001⁵⁵³ a permis de corriger certaines lacunes mises en évidence par le cas de Nordia concernant la protection de la convention collective en cas de cession partielle d'une entreprise, les modifications de 2003⁵⁵⁴, comme on l'a vu (cf. 2.3.3), viendront faire en sorte de faciliter davantage le recours à la sous-traitance⁵⁵⁵. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte où le *Code du travail* québécois ne contient pas de « déclaration d'employeur unique »⁵⁵⁶.

Éléments de conclusion

De manière générale, cette monographie exploratoire illustre bien la propension des grandes corporations à scinder leurs activités, à procéder à l'impartition, à recourir à la sous-traitance, voire simplement à menacer de procéder ainsi, afin de se dégager des conventions collectives et repousser les

⁵⁵³ L.Q. 2001, c.26.

⁵⁵⁴ L. Q. 2003, c. 26.

⁵⁵⁵ Comme on l'a souligné (cf. 2.3.3), depuis 2003, l'article 45 du *Code du travail* ne s'applique qu'en cas où le transfert d'éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concédée qui s'ajouterait au transfert du droit d'exploitation (Gagnon et al, 2003 : 21). Deuxièmement, les articles 4 et 5 du projet de loi 31 de 2003 font en sorte que, désormais, seule l'accréditation sera transférée du donneur d'ouvrage vers le sous-traitant.

⁵⁵⁶ Rappelons ici que ce type de disposition, adopté par huit des dix provinces canadiennes, en plus de la juridiction fédérale fait en sorte que lorsqu'une entreprise se multiplie en sous-compagnies à numéro, le syndicat peut demander que ces diverses compagnies soient reconnues comme un seul employeur.

travailleurs sur les marchés périphériques du travail où l'on pourra les employer à rabais pour la même tâche. Elle souligne aussi le rôle facilitateur joué par l'État qui n'a pas hésité à enclencher le processus de déréglementation de l'industrie des télécommunications à la fin des années 1990 sans ajuster l'articulation politico-juridique des lois du travail de manière à protéger les travailleurs contre la dégradation des conditions de travail allant de pair avec l'éclatement des entreprises dans des chaînes de sous-traitance.

Pour ce qui est du cas de Vidéotron, on notera d'abord que ce conflit a permis de mettre en lumière la solidarité qui a uni l'ensemble des syndiqués tout au long du conflit, malgré un contexte difficile et propice à son érosion. En s'entêtant à négocier en un seul bloc, les travailleurs de Vidéotron ont ainsi évité à une partie d'entre eux — les techniciens « vendus » à Entourage Solutions — d'assumer l'entièreté des concessions. Cela dit, le fait que des briseurs de grève, liés à la même centrale syndicale, ait permis à l'entreprise de fonctionner durant le conflit, montre bien la difficulté d'organiser la solidarité syndicale dans un contexte où les collectifs de travailleurs sont de plus en plus morcelés. D'autre part, la monographie met en évidence les tensions pouvant exister entre des centrales syndicales peu transparentes et des syndicats locaux devant composer avec les actions individuelles de certains de leurs membres échaudés, mais surtout, la difficulté, pour le syndicalisme, de concilier son rôle de défenseur des intérêts des travailleurs à celui d'entrepreneur et de gestionnaire.

Au final, force est de constater la dégradation des conditions de travail subie au cours des dernières années par les travailleurs de Bell Canada et de Vidéotron propulsés (ou risquant de l'être) sur les marchés périphériques du travail (Alentron, Entourages, Bell Actimédia, Nordiam, Joncas, TAD). Cela dit, outre les succès mitigés des travailleurs de Vidéotron évoqués ci-haut, on a aussi pu constater que les syndiqués d'Entourages Solutions ont réussi à freiner la

multiplication de la chaîne de sous-traitance et le transfert d'une partie de ses activités chez TAD. Les syndiqués de Bell Actimédia ont réussi à obtenir que les travailleurs à temps partiel obtiennent les mêmes conditions de travail que les travailleurs à temps plein. Bref, cette monographie a aussi permis de constater que l'action collective demeure possible et permet de limiter la portée des affronts subis par les travailleurs dans un contexte où on assiste à l'essor des chaînes de sous-traitance.

5.3.8. L'échec de l'Association des travailleurs du multimédia du Québec

Cette dernière monographie exploratoire porte sur une tentative d'organisation collective de travailleurs de l'industrie du multimédia, qui, bien souvent, travaillent à contrat ou sur une base temporaire à la périphérie des entreprises pour lesquelles ils effectuent un travail. Bien que la monographie, plus courte, ne repose que sur quelques textes journalistiques — ceux d'Asselin (2000), Cloutier (1999, 2000), Grenier (2003), Marsan (2003), sur un texte de nature académique (Bourque, 2000) ainsi que sur des entretiens non structurés et des échanges de courriel avec Barry Farah⁵⁵⁷ (fondateur de la défunte Association des travailleurs du multimédia du Québec et les rares archives de cette organisation éphémère, nous avons cru bon l'insérer de manière complémentaire à la fin de cette section. En revenant brièvement sur cette tentative ratée d'organisation collective des travailleurs de l'industrie du multimédia, cette ultime monographie exploratoire

⁵⁵⁷ Dans un premier temps, nous avons rassemblé la documentation disponible et écrit une première ébauche de la monographie. Ensuite nous avons contacté M. Farah une première fois (juillet 2007) afin de lui poser quelques questions lors d'un entretien téléphonique. Une seconde version a ensuite été rédigée et transmise à M. Farah qui en a pris connaissance. Ensuite, un second entretien téléphonique a eu lieu et, pour faire suite à l'entretien, quelques modifications mineures furent apportées à la monographie. M. Farah a ensuite validé la version finale de celle-ci.

permet d'aborder, en terminant, quelques enjeux qui ne sont pas (ou peu) abordés ailleurs.

Origine, suite et fin d'une tentative ratée d'organisation collective de travailleurs autonome : le cas de l'Association des travailleurs du multimédia du Québec

Même si elle constitue en quelque sorte l'héritière moderne de l'imprimerie, lieu d'ancrage des premiers syndicats de typographes, l'industrie du multimédia est très peu investie par le mouvement syndical (Bourque, 2000 : 7). Au Québec, outre l'accréditation des employés de CAM-Internet qui constitue une exception, seuls les travailleurs de grandes entreprises⁵⁵⁸ non spécialisées dans ce secteur sont organisés collectivement et bénéficient de la protection d'une convention collective.

C'est dans ce contexte qu'en 1999, Barry Farah cherche une manière de permettre aux travailleurs de l'industrie de s'organiser collectivement. Constatant qu'on parle beaucoup⁵⁵⁹ des entreprises du multimédia, mais très peu des travailleurs de l'industrie qui en sont pourtant la pierre angulaire, que le travail de ces derniers n'est pas suffisamment valorisé, que les employeurs du secteur imposent souvent des horaires de travail abusifs et ne rétribuent pas les heures supplémentaires⁵⁶⁰, que les droits d'auteurs des créateurs ne sont pas respectés⁵⁶¹ (ATMQ, 1999), il avance une série de propositions, d'abord virtuellement à

⁵⁵⁸ Québecor, Vidéotron ou Bell Canada par exemple.

⁵⁵⁹ Rappelons que c'est l'époque de la « bulle techno », des subventions aux entreprises dans la « Cité du multimédia », etc.

⁵⁶⁰ « Les salaires n'augmentent pratiquement pas et on exige beaucoup de concessions du personnel. Les heures supplémentaires sont nombreuses, sans compensation, et on doit signer des papiers où on accorde le droit de propriété intellectuelle à la compagnie » (Barry Farah, cité par Asselin, 2000).

⁵⁶¹ « On cède tout à l'entreprise et on n'obtient aucun droit en retour. Contrairement à ce qui se passe dans l'industrie du cinéma par exemple, l'artiste n'est jamais reconnu dans le multimédia » (Barry Farah, cité par Asselin, 2000).

travers un forum de discussion fréquenté par les travailleurs du multimédia⁵⁶², qui deviendront le canevas à partir duquel s'édifiera *l'Association des travailleurs du multimédia du Québec* (ATMQ). D'autres raisons l'incitent à l'action : le manque de reconnaissance des savoirs, des expériences et de la formation des travailleurs du multimédia, la nécessité de clarifier leur statut (autonomes, pigistes, entrepreneurs, etc.) et de définir un classement des divers métiers de l'industrie, la nécessité d'établir des balises au sein de la profession afin de préserver le professionnalisme et d'éviter de se faire envahir par les créateurs du dimanche⁵⁶³ (ATMQ, 1999).

Bien qu'il reconnaisse que « le travail autonome permet une grande liberté de création et une autonomie dans les orientations de carrière », l'initiateur de cette démarche observe que « les conséquences d'un tel choix de vie sont difficiles à assumer » (ATMQ, non daté). Plus encore, « le mode de vie de pantoufle devient très isolant (...) les offres d'emploi sont moins nombreuses, et moins payantes que nous le prévoyions » [et que] visiblement, le secteur du graphisme et du multimédia semble subir une pression vers le bas » (ATMQ, non daté). Enfin, il s'interroge sur le fait que même si certains travailleurs autonomes bénéficient de subventions pour le démarrage de leur entreprise, ils se retrouvent seuls face au marché du travail « s'ils perdent leur emploi, s'ils tombent malades, ou si elles tombent enceintes, les travailleurs autonomes doivent avoir des économies personnelles, des bons parents ou bénéficier du bien-être social » (ATMQ, non daté). Bref, « la volonté de se regrouper pour se doter de certaines protections auxquelles ils n'ont pas accès autrement semble inévitable » (ATMQ, non daté).

⁵⁶² Il s'inspire alors de l'expérience des employés d'Ubisoft qui avaient mis sur pied le site « Ubifree » où ils dénonçaient leurs conditions de travail, ce qui avait conduit la compagnie à négocier avec eux (Asselin, 2000). Sur l'expérience d'Ubifree, voir aussi Cloutier, 1999 et 2000.

⁵⁶³ Ici on peut faire un lien direct avec les revendications des musiciens dans les travaux de Commons (cf. 4.1).

Dès les premiers balbutiements de l'ATMQ, lors d'une réunion⁵⁶⁴ qui réunira, en mars 2000, une vingtaine de personnes (travailleurs autonomes, webmasters, scénaristes, concepteurs de sites web, enseignants) intéressées par l'initiative, se posera la question du statut que pourrait prendre la future association. Farah aborde la question de la syndicalisation et propose aussi que les travailleurs du multimédia soient protégés par la *Loi sur le statut de l'artiste* contrairement à la volonté de l'Association des producteurs en multimédia du Québec, qui, à l'automne 1998, avait demandé à être exclue de son champ d'application (Marsan, 2000). Ces propositions recevront un accueil mitigé. D'une part, les travailleurs présents ont refusé d'assimiler tous les professionnels du multimédia aux artistes⁵⁶⁵. D'autre part, pour plusieurs des participants, la syndicalisation est apparue peu pertinente :

Les métiers du multimédia, trop disparates, et les entreprises, encore petites et instables, s'y prêteraient mal. De plus, «il n'y a aucune solidarité chez les travailleurs», a déploré l'un d'eux. La mobilité des employés, le maraudage et une certaine «loi du silence» font que les négociations se déroulent en coulisse, de travailleur à patron⁵⁶⁶ (travailleur du multimédia, cité par Marsan 2000).

Ce qui ressortira de la discussion, c'est que la forme traditionnelle de l'organisation syndicale s'applique difficilement aux conditions de travail des travailleurs du secteur du multimédia et que les particularités de leurs situations exigent l'innovation⁵⁶⁷. À la suite d'une suggestion de la représentante de la *Fédération nationale des communications* (affiliée à la CSN) qui suggérera la

⁵⁶⁴ Les informations concernant le déroulement de cette réunion sont tirées du texte de Marsan (2000).

⁵⁶⁵ « Les métiers et professions se font et se défont, les définitions de tâches sont trop floues, disaient-ils. Un scénariste a fait remarquer que «la majorité de la production multimédia au Québec, c'est du corporatif et du *e-commerce*. Où sont les créateurs là-dedans ? » (Marsan, 2000).

⁵⁶⁶ Il s'agit ici de toute la question de « l'individualisation des négociations des contrats de travail » dont nous avons déjà discuté.

⁵⁶⁷ « On est issus des nouveaux médias, des nouvelles technologies, on n'a pas le choix de créer une nouvelle forme d'association. » (travailleur du multimédia présent à la réunion, cité par Marsan, 2000).

création d'une association professionnelle semblable à l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ)⁵⁶⁸, les participants à la réunion s'entendront sur la mise en place d'une association professionnelle ayant pour mandat de consulter, d'échanger, et faire valoir des droits élémentaires⁵⁶⁹. On suggère également que l'association pourra également traiter séparément les dossiers des travailleurs autonomes et des salariés qui ne vivent pas les mêmes problèmes. Enfin, ce serait aux membres de la future association d'évaluer ensuite si la syndicalisation est possible et si oui, dans quel cadre (Marsan, 2000).

À la suite de cette réunion, l'ATMQ, qui prendra la forme d'un « croisement entre une guilde (un rassemblement d'artisans d'un même secteur économique), une association professionnelle de services et un syndicat » (Farah, cité par Grenier, 2003), sera officiellement créée. À sa création, outre les mandats énumérés ci-haut, l'ATMQ se voit chargée d'élaborer une stratégie permettant d'établir un rapport de forces avec les clients afin de négocier des meilleurs contrats de travail, de chercher à établir un tarif minimal raisonnable qui représente le temps réel de travail, d'agir comme intermédiaire lors de conflits avec un donneur de contrat, de mettre sur pied un système de circulation d'information stratégique, d'éduquer ses membres sur les stratégies de négociation, de favoriser le développement de réseaux de contacts, de mettre en place des activités permettant de briser l'isolement des membres, de mettre ses membres en contact avec des conseillers financiers afin de leur permettre de réduire leurs coûts. Enfin, elle est aussi mandatée de favoriser une meilleure reconnaissance de la profession et d'établir un parapluie social, notamment en offrant des assurances collectives (ATMQ, non daté). Au final, malgré ses

⁵⁶⁸ Le cas de l'AJIQ est présenté dans l'annexe II et discuté dans la section 5.2.

⁵⁶⁹ Malgré les désaccords sur la question de la syndicalisation et sur le fait d'assimiler les travailleurs du multimédia à des artistes, bon nombre de questions soulevées par Farah intéressaient les participants à la réunion, notamment en ce qui concerne la rémunération des heures de travailleurs supplémentaires, la protection de la propriété intellectuelle et le respect des normes minimales du travail (Marsan, 2000).

objectifs ambitieux et même si l'ATMQ reçoit une attention médiatique importante⁵⁷⁰ lors de sa mise sur pied, elle ne fera pas long feu. Faute d'adhérents, l'ATMQ sera rapidement dissoute.

Les enjeux soulevés

Selon l'initiateur, même si l'association ne se voulait pas une organisation syndicale au sens traditionnel du terme, il semble que l'initiative a été victime de la méfiance des jeunes envers les syndicats : «À partir du moment où mon nom a été associé à celui de la CSN, c'était fini, nous n'arrivions plus à recruter de membres », et ce, même si la CSN « n'a pas essayé d'imposer ses vues, ni son idéologie [et qu'elle] a plutôt été très attentive et ouverte à nos revendications propres » (Farah, cité par Grenier, 2003) :

La seule vue d'une présence syndicale, aussi effacée soit-elle, dans l'entourage de Berry Farah a suffi pour torpiller ses efforts. «Les travailleurs craignaient de se retrouver sur une liste noire des employeurs. Aussi, ils s'inquiétaient que ça ne tue leur industrie, et que ça les prive d'une organisation du travail flexible qu'ils apprécient (Grenier, 2003).

Dans une perspective plus large, Bourque évoque quant à lui un ensemble de facteurs pour expliquer la faible pénétration du syndicalisme dans l'industrie du multimédia. Il note d'abord que les firmes de cette industrie sont presque toutes de très petites entreprises et que cela « ne favorise pas les accréditations syndicales » (2004 : 49), mais surtout, il constate que les enjeux liés au travail dans cette industrie sont différents de ceux qui, habituellement, favorisent la syndicalisation des entreprises⁵⁷¹. Les relations de travail fluides et en constante

⁵⁷⁰ Sa création fera même parler d'elle outre-Atlantique, les journaux *Le monde* et *Libération* ainsi que la Télévision Suisse s'intéresseront à l'ATMQ.

⁵⁷¹ Ce qui nous amène à mettre un bémol sur l'affirmation voulant que les jeunes soient méfiants envers les syndicats. En fait, il semble que ce soit davantage l'organisation particulière du travail dans cette industrie qui est à la source des difficultés de l'organisation syndicale. D'ailleurs comme l'affirme, Jacques Théorêt, coordonnateur du Comité des jeunes de la FTQ et conseiller aux dossiers jeunesse, « les sondages indiquent (...) que c'est le groupe des 18-25 ans qui a la

évolution font en sorte que les jeunes travailleurs de l'industrie ont une certaine réticence envers les syndicats, du moins dans leur forme traditionnelle :

Les travailleurs de l'industrie sont souvent de jeunes professionnels débutant avec de relativement bons salaires. Il s'agit souvent d'employés passionnés par leur métier, dont les techniques sont en constante évolution. Même s'il s'agit de travail à temps plein, les normes et les règles de travail propres à l'industrie ne sont pas conventionnelles : on exige de la part des employés une créativité et une autonomie importante, les horaires sont irréguliers et, en raison de l'évolution rapide des divers outils techniques, on s'attend à ce que tous tiennent leur connaissance à jour (TECHNOCompétences, 1999). Pour les travailleurs de l'industrie, les enjeux sont différents de ceux qui, habituellement, favorisent la syndicalisation des entreprises. En fait, on peut se demander si l'image traditionnelle des syndicats, avec des conventions collectives qui rigidifient les pratiques et les relations de travail, ne dessert pas la présence syndicale (Bourque, 2000 : 49-50).

Pour Bourque, le fait que les principales préoccupations des travailleurs de cette industrie tournent autour des compétences⁵⁷² (Guimond, 1999, cité par Bourque, 2000 : 50) combinées à la mobilité sociale particulièrement élevée dans cette industrie fait en sorte que l'organisation syndicale de ces travailleurs est particulièrement ardue. L'auteur conclue donc « qu'à moins d'un ajustement organisationnel des syndicats, ce sont les associations de type professionnel qui devraient avoir le plus de succès dans l'industrié » (2000 : 50). Bref, pour percer ce milieu « les syndicats devront innover, comme ils l'ont fait avec les travailleurs autonomes ou les chauffeurs de taxi, en créant des associations sectorielles plus flexibles » (2000 : 50). Il évoque à cet égard l'exemple l'initiative de l'AFL-CIO dans la Silicon Valley, qui sous le leadership d'Amy Dean, s'est engagé dans la mise sur pied d'une société de placement d'employés temporaires pour tenter d'améliorer la situation de ces travailleurs qui ne profitent guère de la nouvelle

meilleure perception du syndicalisme et qui répond le plus favorablement à la syndicalisation » (cité dans Grenier, 2003).

⁵⁷² « maintenir et développer les compétences techniques et relationnelles qui permettent d'accomplir les fonctions rattachées à son poste (fonctions qui sont souvent multidisciplinaires); profiter des très nombreuses opportunités qui apparaissent; recherche d'une certaine autonomie et d'une capacité de créer » (Bourque, 2000 : 50).

économie (Bourque, 2000 : 50)⁵⁷³. L'auteur relève également l'initiative de *Communications Workers of America* (CWA) qui, en combinant l'affiliation syndicale traditionnelle avec les préoccupations des associations professionnelles, a aidé à la mise sur pied d'une association régionale de travailleurs de haute technologie, le Wash Tech (*Washington Alliance of Technology Workers*) ayant pour objectifs d'organiser les travailleurs de cet État⁵⁷⁴, de « créer une société de placement de travailleurs autonomes (sous la forme d'une coopérative, pour combattre les sociétés de placement à but lucratif sur leur propre terrain) et d'offrir des services d'entraide sur des questions de recherche d'emploi, de formation, de négociation ou de représentation (Bourque, 2000 : 50-51).

Éléments de conclusion

Pour conclure en ce qui concerne les initiatives liées à l'organisation collective des travailleurs de l'industrie du multimédia, force est de constater que les conditions particulières d'emploi dans cette industrie font en sorte qu'il est particulièrement difficile pour les organisations syndicales de s'y implanter. Pour se faire, ces dernières sont condamnées à innover tant au niveau de la forme organisationnelle, des services offerts qu'en ce qui a trait aux techniques de mobilisation (qui nécessitent une meilleure communication auprès des travailleurs). À cet égard, l'expérience de l'ATMQ, bien que morte née, doit être perçue comme un premier essai qui a permis un certain nombre d'apprentissages qui pourront s'avérer utiles dans le futur. À ce titre, les expériences de syndicats états-uniens citées plus haut semblent riches d'enseignements.

⁵⁷³ La société offre des salaires au-dessus de 10 \$ de l'heure, mais surtout elle propose de la formation et assure de meilleurs avantages sociaux (Bourque, 2000 : 50). Plus encore, « en partenariat avec des associations communautaires et des organismes de développement économique, l'organisation syndicale a élaboré un code de bonne conduite des agences de placement et négocie son application auprès des grandes entreprises de la région, qui sont les clientes de ces agences de placement » (2000 : 50).

⁵⁷⁴ Où sont installés les sièges sociaux des géants Microsoft et Amazon.com.

Conclusion

En parcourant l'historique des revendications, des orientations et des prises de position des grandes centrales québécoises au cours des trente dernières années (5.1), force est de constater que la réaction syndicale eu égard à l'enjeu majeur que constitue l'essor du travail atypique précaire pour le syndicalisme fut relativement lente. 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 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 au sein des organisations syndicales d'une part, et de groupes hors du mouvement syndical — pensons notamment Au bas de l'échelle, et à Force Jeunesse — d'autre part, 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 que la CSN et la CSD ont désormais fait de leurs actions autour du travail atypique précaire une de leurs priorités. Par ailleurs, ces éléments montrent bien que la position des centrales syndicales est socialement construite.

En ce qui a trait aux pistes de solutions prônées par le mouvement syndical afin de mieux défendre les intérêts des travailleurs atypiques, on constate que,

dans une large mesure, leur mise en place dépendait de l'ajustement du cadre juridique et était donc renvoyées vers l'État à qui on demandera notamment de réformer le *Code du travail* afin d'élargir la définition de salarié (ce qui permettrait de syndiquer plus facilement les faux autonomes) et de modifier le régime des rapports collectifs de travail afin de permettre l'accréditation multipatronale (ou la négociation regroupée). Aussi, concernant la sous-traitance, les grandes centrales syndicales sont unanimes pour dénoncer, depuis toujours, l'impartition abusive des activités d'une entreprise faisant en sorte de propulser les travailleurs vers les marchés périphériques du travail. Leurs demandes répétées pour l'élargissement de la portée de l'article 45 du *Code du Travail* au cours des années 1980 et 1990, comme la forte opposition à son étiolement depuis le début des années 2000 en font foi. Enfin, les grandes centrales syndicales du Québec se sont aussi prononcées pour l'interdiction des clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi (clauses d'exclusions, clauses « orphelin », etc.) dans les conventions collectives et les clauses permettant la double échelle salariale, mais aussi des écarts importants en ce qui concerne l'accès à des avantages sociaux. Dans divers avis et mémoires remis aux gouvernements, elles ont également insisté sur la nécessité d'actualiser les politiques publiques en ajustant les régimes de protections sociales — assurance-emploi, assurance parentale, service de garde, CSST, régime des rentes, etc. — aux besoins des travailleurs atypiques. Dans un contexte où les droits ont, historiquement, été attachés au statut de salarié et que ce statut est de plus en plus difficile à obtenir, plus pertinente encore nous paraît être la réflexion amorcée récemment concernant la nécessité de revendiquer des droits attachés non plus à l'emploi, mais à la personne (CSD, septembre 2007 : 1).

Dans un contexte où ces revendications ne seront pas — ou que très rarement — entendues par l'État (cf. 2.3) et que rien n'indique que cette situation soit susceptible de se renverser dans un avenir rapproché, il apparaît donc encore plus

important d'insister sur les moyens par lesquels les organisations syndicales cherchent à se renouveler à l'interne, de manière à mieux défendre *aussi* les intérêts des travailleurs atypiques. À cet égard, la première partie du chapitre a permis de constater que dès le milieu des années 1980, les centrales recommanderont à leurs syndicats affiliés de modifier leur accréditation syndicale de manière à inclure les travailleurs atypiques et de négocier, pour ces derniers, des avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou des compensations équivalentes. Ces prises de position témoignent que, depuis fort longtemps, les centrales syndicales sont préoccupées par l'apparition de clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives négociées par leurs syndicats affiliés. Eu égard à la persistance des clauses de traitements différenciés discriminant les travailleurs atypiques dans les conventions collectives et le bilan mitigé du syndicalisme à cet égard⁵⁷⁵, la vivacité actuelle des débats internes sur les solutions à mettre en place afin de contrer ce phénomène illustre bien l'importance actuellement accordée par les centrales syndicales québécoises à cette question épineuse (cf. 4.3). On notera aussi que certaines organisations syndicales — au-delà de la mise sur pied de comités de condition féminine et de comités-jeunes (permettant à ceux et celles-là mêmes qui sont le plus affectés par l'essor du travail atypique de faire valoir leurs points de vue) que nous avons évoquée plus haut — ont récemment été mis sur pied différents groupes de travail sur le travail précaire où l'on fait place aux travailleurs temporaires et ceux à temps partiel.

Au niveau macro, la deuxième portion de ce chapitre (5.2) a permis d'illustrer que les centrales syndicales québécoises ont fait des efforts significatifs afin de recruter de nouveaux membres parmi les travailleurs propulsés sur les marchés périphériques du travail. À ce titre, on doit souligner les nets progrès, au cours des

⁵⁷⁵ Le cas de la SAQ, notamment, illustre bien ce problème.

dix dernières années, du taux de syndicalisation des jeunes et des femmes (souvent confinés, comme nous l'avons vu, au travail atypique), tout comme le fait que le budget de syndicalisation de la CSN — seule centrale pour laquelle ce genre de données est disponible — a presque doublé au cours de la période étudiée, ce qui symbolise bien la prise de conscience d'un mouvement syndical recentré sur sa mission d'organisation.

En ce qui a trait plus spécifiquement à l'engagement syndical auprès des travailleurs atypiques, on a pu constater que même si le bilan des dix dernières années concernant la syndicalisation des travailleurs à temps partiel, est mixte — le nombre de travailleurs à temps partiel syndiqués s'est fortement accru entre 1998 et 2003, mais la situation s'est détériorée entre 2003 et 2005, les salaires des travailleurs à temps partiel ont crû à un rythme inférieur à ceux des temps plein —, les organisations syndicales ont néanmoins réussi à faire des progrès dans le secteur tertiaire privé, ciblé par certains comme étant le secteur où se jouera l'avenir du syndicalisme dans un contexte de tertiarisation de l'économie, où la syndicalisation est notoirement difficile et où les pratiques antisyndicales des employeurs sont souvent à la limite de la légalité. Plus encore, la situation actuelle — 26,9 % de syndiqués — n'est nullement comparable à celle qui prévalait au début des années 1980 alors que seulement 22,1 % des travailleurs à temps partiel québécois étaient syndiqués et que ceux-ci ne représentaient que 8,9 % de l'effectif syndical⁵⁷⁶ (13,2 % en 2005). Pour ce qui est des travailleurs temporaires, même si l'organisation collective de ces travailleurs est particulièrement ardue parce que l'absence de perspectives à long terme a indubitablement un impact démobilisant, le syndicalisme a récemment réussi des percées dans les agences de placement, mais aussi auprès d'étudiants-employés dans les universités québécoises, ce qui témoigne du fait que des progrès sont

⁵⁷⁶ Comme on l'a déjà souligné, les comparaisons avec les données de l'*Enquête sur l'adhésion syndicale* sont toutefois sujettes à réserve.

possibles dans certains secteurs où l'emploi est occasionnel, saisonnier ou à forfait⁵⁷⁷. Enfin, contrairement aux idées reçues, les initiatives auprès des autonomes (ou dits autonomes) ont également permis au syndicalisme québécois de joindre des milliers de travailleurs. À cet égard, certes la *Loi sur le statut de l'artiste* a facilité les percées auprès de différentes catégories d'artistes, mais le mouvement d'organisation collective des travailleurs autonomes ne s'est pas limité au domaine des arts, s'étendant plus avant à de nombreux secteurs : journalisme, transport, services sociaux, médecines alternatives, etc.

De manière plus spécifique, en s'appuyant sur des cas concrets, les monographies présentées dans la dernière portion de chapitre ont permis de constater que le syndicalisme québécois a cherché à relever le défi qu'impliquait notre cinquième hypothèse de travail, 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*. Ultiment, et en cela ce dernier chapitre répond clairement aux objectifs de notre sociologie des émergences, malgré des difficultés et les résultats parfois mitigés, les luttes collectives présentées dans les monographies ont mettre illustré 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 travailleurs⁵⁷⁸.

⁵⁷⁷ On peut également noter les efforts, couronné d'un succès mitigé en ce qui concerne la syndicalisation mais néanmoins important en ce qui a trait à l'organisation collective, auprès des travailleurs migrants agricoles.

⁵⁷⁸ Bien que nous en proposons une esquisse dans la conclusion finale, le travail de traduction des pratiques dépasse l'ambition de cette thèse. Eu égard aux enseignements permis par l'ensemble des monographies de la section 5.3, nous nous limiterons ici, d'une part, à présenter les principaux gains permis par l'organisation collective des travailleurs atypiques ainsi que certains éléments de transformations et d'adaptions du syndicalisme que celles-ci mettent en lumière. D'autre part, nous reviendrons sur les limites constatées — notamment en terme d'obstacles structurels et en terme d'hiatus et césures entre le discours et la pratique — dans les monographies exploratoires.

À titre d'exemples, 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 Wal-Mart, malgré l'antisindicalisme implacable de l'entreprise, négocient actuellement 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 leur 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 vues accorder une certaine reconnaissance institutionnelle. Les camionneurs indépendants ont également obtenu la mise en place d'outils facilitant leur travail ainsi qu'une certaine re-régulation de leur industrie. Pour ce qui est des travailleurs migrants saisonniers, en s'organisant collectivement, ils ont, entre autres, réussi à faire en sorte que bon nombre d'entre eux puissent bénéficier des prestations parentales liées au programme d'assurance-emploi. Les travailleurs de Vidéotron ont quant à eux réussi à empêcher l'impartition de l'entreprise, etc.

Au-delà des gains spécifiques obtenus par tel ou tel collectif de travailleurs atypiques, les monographies ont également mis en relief certains éléments qui accroissent les possibilités d'espérance pour les travailleurs relégués aux marchés périphériques du travail. Celles-ci 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 ici au cas des employés-étudiants et des travailleurs et travailleuses de Wal-Mart). 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 structure 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 dans les fermes maraîchères) 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 rejoindre. La campagne de syndicalisation des étudiants-employé et des travailleurs migrants saisonniers fut menée à l'aide d'organiseurs 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 rejoindre. On ajoutera que les monographies exploratoires (et la section 5.2.3) ont permis 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, qui plus est, impliquent souvent d'importants déboursés supplémentaires liés à des batailles juridiques que les syndicats doivent mener en parallèle (Natrel, Wal-Mart, camionneurs indépendants, etc.) afin d'organiser collectivement les travailleurs atypiques.

Par ailleurs, les monographies ont mis 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 a aussi vu 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 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 place l'établissement de contrats-type et d'un prix plancher au cœur de leur revendication. Le cas de la SAQ a quant à lui démontré que les revendications portées par les travailleurs temporaires sont désormais au cœur du discours syndical lors du renouvellement de 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'il reflète davantage l'hétérogénéité des statuts d'emploi ; le comité exécutif du SEMB-SAQ n'étant plus uniquement composé de gens qui ont seulement eu 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 Wal-Mart ont vu l'employeur fermer la succursale de Jonquière en guise de riposte à l'obtention d'une accréditation syndicale. Les chargés de cours n'ont toujours pas obtenu l'égalité de traitement avec les professeurs et seulement certains d'entre eux ont obtenu une certaine stabilité d'emploi par la création de postes de chargés d'enseignements, cela après plusieurs années de luttes. Les employés-étudiants n'ont pas été en mesure d'obtenir l'indexation de leurs salaires en fonction de l'augmentation des frais de scolarité. Les camionneurs indépendants n'ont toujours pas obtenu l'établissement de contrats-type et leurs efforts visant à créer de véritables syndicats, accrédités en vertu du *Code du travail*, restent toujours inachevés. Les travailleurs migrants saisonniers sont encore victimes de traitements parfois particulièrement navrants. Sauf exception, ils ne sont toujours pas en mesure de se syndiquer en bonne et due forme. Plus encore, ces derniers continuent de payer leur cotisation à l'assurance-emploi sans pouvoir bénéficier pleinement des droits qui sont associés à ce régime de protection sociale. Bien qu'ils aient réussi à contrer l'impartition de l'entreprise, les travailleurs de Vidéotron ont du accepter d'importantes baisses de salaires, etc. 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 et qui ont une importance considérable sur la capacité du syndicalisme à organiser collectivement les travailleurs atypiques⁵⁷⁹. La quasi-totalité des monographies 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

⁵⁷⁹ Ce qui, on l'ajoutera, valide la pertinence de centrer la réflexion sur le renouvellement à l'interne du syndicalisme tel que nous l'avons fait ici.

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 temporaire venue de l'étranger, 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 a lui-même davantage recours aux travailleurs atypiques que sont les étudiants-employés, les chargés de cours 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, télécommunication), tout en refusant d'ajuster véritablement l'articulation politico-juridique des marchés du travail de manière à ce que la flexibilisation et la précarisation ne soient pas deux facettes d'une même réalité⁵⁸⁰. 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 eux⁵⁸¹. Aussi, les monographies exploratoires montrent bien l'attitude antisyndicale non seulement des employeurs, mais aussi des milieux politiques (et de la presse dans une moindre mesure) qui n'hésite 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 travail⁵⁸².

⁵⁸⁰ Plus encore, dans certains cas, l'État n'a pas hésité à proclamer des lois qui avaient comme objectif de désyndiquer des travailleurs qui avaient, à la suite de longues luttes juridiques, obtenu le droit de s'unir au sein d'organisations syndicales.

⁵⁸¹ À cet égard, on notera également que le l'État a aussi 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 — constitue également une barrière structurelle à l'organisation collective des travailleurs atypiques. Le cas des camionneurs indépendants le montre bien.

⁵⁸² 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

Les enjeux soulevés dans les monographies exploratoires 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 sont confrontées 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 syndical⁵⁸³.

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 au nom de la défense des travailleurs

moins une certaine apathie vis-à-vis des luttes menées par les travailleurs atypiques auxquelles nous nous sommes intéressés.

⁵⁸³ Nous pensons par exemple au cas de l'industrie du multimédia où les travailleurs mettent l'accent sur la question de l'acquisition des compétences plutôt que 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, comme nous l'avons vu dans la section 5.2.3, 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 bon nombre de travailleurs.

atypiques, bon nombre de monographies 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 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 monographies exploratoires ont permis de constater les difficultés liées à l'intégration organique des syndicats à l'appareil de gestion capitaliste et les défenses 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, au final, se sont avérés 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 monographies ont également permis d'illustrer des clivages entre la haute direction syndicale et les syndicats de base. La monographie 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 une partie de ses membres — le SéтуE — 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'Entourages tentés de se joindre 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 affecter la raison d'être des organisations syndicales auprès des travailleurs affectés par de telles décisions (ce qui renvoie au défi de la démocratie syndicale, cf. 4.3). À

l'inverse, et on conclura ici avec cet enjeu qui nous apparaît essentiel, force est de constater aussi la résistance de la base au 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 patronaux⁵⁸⁴, il n'en reste pas moins que celles-ci, malgré l'intégration de ces préoccupations dans les luttes récentes (cf. 5.2) et leur engagement à ne pas poursuivre sur cette voie (cf. 5.1), les organisations syndicales continuent parfois d'accepter de telles dispositions (cf. 5.3)⁵⁸⁵.

⁵⁸⁴ Une étude du Ministère du Travail québécois, publiée en mars 1988 dans la revue *Le Marché du travail*, établissait que c'est à la partie patronale, dans 92,9 % des cas, qu'est revenue l'initiative de proposer ces formules à la table des négociations (cité dans CSN, septembre 1998 : en ligne).

⁵⁸⁵ À la décharge des centrales syndicales, force est 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 engagés.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans cette conclusion, nous rappellerons d'abord notre principale question de recherche et la démarche qui a permis d'encadrer notre travail. Nous aborderons ensuite, tour à tour, les apports et les limites de notre sociologie des absences et de notre sociologie des émergences. Cela fait, nous proposerons une esquisse d'un travail de traduction entre les pratiques d'organisation collective des travailleurs atypiques à partir du matériel de recherche rassemblé dans les différentes monographies exploratoires du cinquième chapitre. Nous terminerons en présentant les éléments d'un programme de recherche vers lequel cette thèse nous conduit ainsi que quelques considérations finales qui apparaissent cruciales dans le contexte actuel.

Retour sur la question de recherche et la démarche inspirée des travaux de Sousa Santos

Comment peut-on appréhender l'organisation des travailleurs dans le contexte d'un retour au laissez-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 le (les) marché(s) 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 cinq chapitres de cette thèse et qui avait pour objectif ultime de contribuer à repenser le syndicalisme autrement qu'à partir d'un modèle unique, celui du

contrat à durée indéterminée, d'une classe ouvrière homogène et de 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 ; Kovacs, 2002) et d'aborder notre question de recherche en déplaçant les frontières traditionnelles de la sociologie du travail de manière à mettre en avant-plan les travailleurs exerçant sur les *marchés périphériques du travail*, c'est-à-dire les travailleurs atypiques dont les modalités du contrat de travail le 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, comme Fribourg, nous souhaitions aller au-delà d'une certaine approche sociologique « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme 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 » (2003 : 1). 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'impact 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 de Yann Moulier Boutang (1998) et de Robert Castel (1995) — qui portent leur attention hors de la « société salariale » afin de suivre et questionner les transformations du travail dans l'histoire du capitalisme et, par extension, la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts dans les différentes phases de son évolution —, mais surtout des travaux de Boaventura de Sousa Santos. 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 que propose Boaventura de Sousa Santos permet 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 des nouvelles formes de stratification sociale qui peuvent encore à peine être entrevues et puisque nous considérons comme Abramo (1999), que « l'heure n'est pas aux grandes synthèses » et que nous étions plutôt en face d'un « moment d'analyse » appelant à s'approprier des capacités pour distinguer les aspects divers et partiels de la situation, la démarche proposée par De 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, au final, sur le renouvellement du syndicalisme dans un tel contexte. S'inscrivant

dans une perspective socioconstructiviste, la « sociologie des absences, des émergences et du travail de traduction » de Sousa Santos se veut « 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 sur le processus de la flexibilisation du travail et de 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 est confronté aujourd'hui le syndicalisme tel qu'on le connaît d'une part ; 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, évitant ainsi ce que Sousa Santos appelle 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.

Apports et limites de notre sociologie des absences

La sociologie des absences à laquelle nous nous sommes livré dans les deuxième et troisième chapitres de la thèse 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 et de la sous-traitance, 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. Dans un esprit plus près d'une démarche positiviste, notre sociologie des absences a aussi permis de valider nos trois premières hypothèses de travail.

L'attention que nous avons portée au rôle de l'État eu égard à la prolifération du travail atypique permet de faire ressortir quatre constats majeurs. *Premièrement*, la période étudiée est marquée par un virage vers une politique économique néolibérale. Les thèses keynésiennes, 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 un retour au laissez-faire qui se traduit par l'abandon par l'État de sa volonté d'encadrement du travail par l'encastrement du marché. En délaissant cet objectif, ce sont les remparts contre la segmentation excessive et le retour à la « marchandisation du travail¹ » 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 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,

¹ Le développement des agences de placement, à l'abri de toute intervention étatique, est sans doute le phénomène qui témoigne le mieux de ce parti pris pour la remarchandisation des relations 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 centrifugation². 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. *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, 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 souligne D'Amours, « 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 » (2003 : 318). À cet égard toutefois, et c'est là un *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

² Notons que la tendance à la centrifugation des emplois vers les marchés périphériques du travail dans les sociétés d'État et le secteur parapublic a également été mise en évidence dans les monographies de la section 5.3.

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 : 127) dont il faut souvent corriger le tir après quelques années. Malgré les nombreuses 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 multipatronales³. De plus, le gouvernement, à la fois juge et parti dans certains dossiers, s'est parfois avisé de légiférer 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'œuvre⁴. De manière plus globale, la refonte générale des lois du travail, prenant en compte les nouvelles réalités des marchés du travail, comme le suggérait 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 : 109).

³ On rappellera ici au passage le nombre de décrets sectoriels, qui permettent l'extension d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité, est en chute libre et que la période étudiée est marquée par une tendance à l'élimination progressive de ces mesures.

⁴ Le recours à de nombreuses lois spéciales pour fixer les conditions de travail dans le secteur public ainsi que les monographies portant sur les luttes des chargés de cours et des camionneurs indépendants ont également mis en évidence l'utilisation récurrente, par l'État-régulateur, de « l'arsenal » législatif et judiciaire afin de discipliner la main-d'œuvre.

Participant aussi de notre sociologie des absences, le troisième 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, *premièrement*, 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 vers 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 travailleurs atypiques, 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 35,72 % (2003) au cours de la période étudiée⁵. *Deuxièmement*, 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 rémunération⁶, accès restreint aux régimes d'avantages sociaux privés, éligibilité partielle aux régimes publics de protection sociale⁷, à la représentation

⁵ À cela s'ajoute l'importance accrue prise par le « travail invisible » — travail domestique, travail migrant saisonnier, travail des « clandestins » au sens large, voire le travail des aidants naturels et le travail en milieu carcéral — occulté par les statistiques gouvernementales portant sur l'évolution du marché du travail au Québec.

⁶ Spécifions toutefois qu'à cet égard, le cas des « autonomes employeurs » est plus ambigu.

⁷ Rappelons l'exception notable que constitue le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP).

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. *Troisièmement*, nous avons pu constater que la centrifugation de l'emploi induit une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs sur la base du sexe et de l'âge, ce que met en évidence par la surreprésentation des femmes et des jeunes⁸ 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'elle participe d'une logique d'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se remarchandiser.

La contribution principale de notre sociologie des absences repose ainsi sur l'effort engagé afin faire le lien entre théorie et empirie, entre le changement idéologique dans la politique étatique eu égard à l'emploi et sa mise en place effective. Bref, en nous appuyant sur diverses sources statistiques et certains travaux de chercheurs portant sur l'évolution de l'emploi au Québec depuis 1976, en analysant les différentes lois promues récemment, ainsi qu'en revenant sur les nombreux rapports portant sur le travail atypique (et leurs recommandations non entendues), nous croyons avoir été en mesure de mettre en relief le prolongement de ce changement d'orientation *dans la pratique*. Notons aussi que le fait de chercher à tracer un portrait global de l'action étatique eu égard au travail atypique constitue une clé de lecture qui permet de mettre en lumière la cohésion d'ensemble — participant d'une seule en même logique, celle du laissez-faire et du culte de la flexibilisation — d'une diversité de phénomènes (privatisations, PPP, sous-traitance, mise en place de programmes d'employabilité reposant sur

⁸ Qui plus est, les jeunes travailleurs, souvent confinés aux marchés périphériques du travail sont victimes d'un double standard qui s'avère discriminatoire en ce qui concerne l'accès au régime d'assurance-emploi.

des emplois temporaires, mise en place de programmes spéciaux, etc.), ce qu'une réflexion en silo ne saurait mettre à jour. D'autre part, outre le fait d'avoir réussi à valider l'hypothèse de Durand (2004) sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, la contribution originale de notre troisième chapitre consiste à avoir rassemblé et actualisé différents travaux portant sur l'évolution de l'emploi atypique au Québec tout en les bonifiant de données, somme toute dispersées, sur les formes occultées du travail atypique, que nous avons appelé le travail invisible. Aussi, en croisant ces études avec des enquêtes ponctuelles de Statistique Canada interprétées par différents chercheurs et en accordant une attention particulière à la situation des femmes et des jeunes, nous avons été en mesure d'étoffer le lien entre croissance de l'emploi atypique, précarisation, rehiérarchisation des marchés du travail et individualisation croissante des relations de travail.

Pour terminer, nous relèverons quelques 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 niveau⁹ 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, 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.

⁹ À cet égard, il apparaît ironique de constater qu'au même moment où l'État cherche activement à accroître l'emploi atypique dans la fonction publique, celui-ci continue de « mesurer » ses effectifs en « équivalents temps complet ».

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 temporaire¹⁰) 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 salariés — reflètent mal l'hétérogénéité de ces situations de travail mise en évidence par D'Amours (2003)¹¹. Notons enfin, qu'outre l'attention spéciale que nous avons accordée au genre et à l'âge¹², nous aurions aimé pouvoir faire de même avec la question de l'origine ethnique des travailleurs (autochtones, travailleurs issus de l'immigration), ce qui nous a été impossible étant donné la rareté de données spécifiques à ces égards.

Apports et limites de notre sociologie des émergences

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 ceux sur les

¹⁰ Ajoutons que concernant le travail temporaire, des données antérieures à 1989 ne sont pas disponibles. Ce qui limite également notre analyse.

¹¹ Il aurait également été intéressant d'étudier l'impact des modifications des régimes fiscaux sur les travailleurs atypiques, notamment les travailleurs autonomes.

¹² Concernant la variable âge, nous avons limité notre attention à la situation des jeunes travailleurs. Il aurait également été intéressant de s'intéresser aussi à la situation des « vieux » travailleurs qui sont de plus en plus nombreux à occuper des emplois atypiques à la fin de leur parcours professionnel. À ce sujet voir les travaux du TRANSPOL, en ligne [http://www.transpol.org/fr/biblio_travail.html], consulté le 20 octobre 2007.

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 quatre), on retiendra, *premièrement*, 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 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 industrielles¹³. *Deuxièmement*, 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 et 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'anarcho-syndicalisme en particulier) qui ont insisté, dès le départ, sur l'importance de l'organisation (*contre* la négociation), ainsi que sur la nécessité d'ouvrir les portes de l'organisation syndicale à

¹³ Cela vaut également pour Touraine, qui évite d'attribuer de facto une unité d'ensemble à la classe ouvrière, mais tend à magnifier le caractère unitaire du mouvement ouvrier et conclue à la désagrégation et à l'effondrement du mouvement dès lors qu'il observe l'hétérogénéisation de la classe ouvrière au début des années 1970.

l'ensemble des travailleurs, notamment les femmes et les immigrants¹⁴. *Troisièmement*, 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 abordage 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 visible 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 lorsqu'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 cette thèse, 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 font d'ailleurs la part belle aux enjeux soulevés, depuis près de trente ans, par les travaux novateurs de la sociologie latino-américaine du travail. L'ultime portion de notre revue de

¹⁴ L'originalité des travaux de Commons portant sur les regroupements de musiciens à New York et à St-Louis, qui apparaissent transposables aux luttes menées aujourd'hui par différents groupes de travailleurs autonomes, se doit également d'être relevée.

littérature nous aura permis de constater, *premièrement*, 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. *Deuxièmement*, 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 plurielles d'une classe travaillante éclatée, segmentée, voire même 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. *Troisièmement*, 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 » (1989 : 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, Gagnon, Dupuis et d'autres auteurs sur lesquels nous nous sommes attardé, afin de faire en sorte que le syndicalisme puisse répondre *aussi* aux besoins des travailleurs atypiques exerçant 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 : 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, « *History 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 » (1914 : 3).

C'est d'ailleurs ce que semble confirmer le second volet de notre sociologie des émergences (chapitre cinq) qui s'est intéressé au renouvellement des pratiques syndicales au Québec au cours de la période étudiée. On reviendra un peu plus loin¹⁵ sur les enseignements particuliers à tirer des nouvelles pratiques syndicales eu égard au travail atypique, mais rappelons ici certains constats d'ordre général. *Premièrement*, 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, questionnent leurs pratiques de négociations pouvant discriminer ces travailleurs, etc. Elles ont aussi fait de leurs actions autour du travail atypique précaire une priorité. *Deuxièmement*, 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 collectif de travailleurs autonomes, témoignent aussi de la prise de conscience d'un mouvement syndical qui s'est recentré sur sa mission

¹⁵ Dans la section qui suit, consacrée à notre esquisse d'un travail de traduction entre les pratiques d'organisation collectives des travailleurs atypiques.

d'organisation¹⁶ et qui fait du travail atypique une cible prioritaire¹⁷. *Troisièmement*, les monographies exploratoires portant sur les luttes collectives menées par des collectifs de travailleurs atypiques ont mises en évidence, d'une part, que celles-ci sont non seulement possibles, mais qu'elles se traduisent par des gains significatifs. Au surplus, ces monographies ont permis d'identifier, chez les organisations syndicales, 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 aux marchés périphériques du travail. D'autre part, ces monographies 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'organisation collective engagés 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 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 connaissance autour de luttes collectives menées par ces travailleurs atypiques, documentées dans les monographies exploratoires du cinquième chapitre, a

¹⁶ On rappellera par ailleurs que le budget de syndicalisation de la CSN — seule centrale pour laquelle ce genre de données est disponible — a presque doublé au cours de la période étudiée.

¹⁷ On rappellera ici que les conclusions du chapitre cinq apportent certaines nuances à ces affirmations.

permis de montrer qu'il existe, *ici et maintenant*, des pratiques alternatives porteuses d'espoir¹⁸. Au final, la contribution de notre sociologie des émergences tient donc principalement à l'effort engagé afin faire le lien entre théorie et 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 moteur que peut encore jouer aujourd'hui le syndicalisme dans le changement social et de réfuter la lecture faite par les économistes orthodoxes — pensons à 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, 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

¹⁸ Plus encore, au-delà du fait qu'elles permettent d'esquisser un travail de traduction entre les pratiques d'organisation des travailleurs atypiques, ces monographies ont permis de générer un matériel de recherche qui pourra être repris par l'ensemble de la communauté scientifique s'intéressant aux questions qui nous préoccupent.

centrales les plus importantes. Le cas de la CSQ est donc occulté, mais le sont également, et peut-être surtout, des initiatives à plus petite échelle, parfois en marge du syndicalisme institutionnel¹⁹. En ce qui a trait au portrait des efforts d'organisations auprès des travailleurs atypiques par les organisations syndicales québécoises au cours des dix dernières années, notons aussi que la rareté des données ventilées sur certaines formes de travail atypiques (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 monographies, mais surtout leur nature exploratoire, a également pour conséquence de limiter les enseignements découlant du travail de traduction de ces pratiques et sur lesquels nous reviendrons ci-bas.

Esquisse d'un travail de traduction entre les pratiques d'organisations collectives des travailleurs atypiques

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

¹⁹ Nous pensons notamment à l'expérience éphémère du Réseau de Solidarité des Travailleurs-Travailleuses. On pense aussi à un groupe comme *La Vingtaine*, devenu *Droit de cité*, dont la mission consiste à défendre les jeunes travailleurs « devant faire face à la nouvelle réalité du travail, « une réalité où les emplois précaires et le travail atypique touchent la moitié d'entre nous [eux] » (Site web de *Droit de cité*, [www.droitdecitemontreal.org], consulté le 14 septembre 2007).

colligé dans les monographies de luttes collectives portées par des travailleurs atypiques (5.3) 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 » (2006 : 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 » (2006 : 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.

On a pu le constater à plusieurs reprises — les monographies sur les chargés de cours, les camionneurs indépendants, les employés-étudiants, les travailleurs de Wal-Mart, etc. en témoignent — que 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. 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 propre 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 ». Surtout, 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 résoudre ces conflits à l'interne » (Murray, 1989 : 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 : 14) et investir la « *non-union zone* » (Haiven, 2003 : 73) de façon à rejoindre ceux qui se retrouvent « *at the rough end of the labour market* » (Heery et Adler, 2004 ; cité par Dupuis, 2004 : 19). Bref, sans nier l'importance des *bread-and-butter issues* liés 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 rejoindre de nouveaux groupes de travailleurs repose sur l'adaptation de ses valeurs et ses pratiques aux besoins différenciés des travailleurs atypiques — notamment les jeunes et les femmes — sur les marchés périphériques du travail. Le cas des travailleurs du multimédia 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 place²⁰. 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 syndicale se doivent aujourd'hui d'être plus souples, plus fluides, comme le système capitaliste dans lequel elles sont forcément ancrées.

Au final, on notera que l'ensemble des luttes portées par les travailleurs atypiques sur lesquelles nous 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 en se cantonnant aux diktats qu'imposerait telle ou telle doctrine ou idéologie ou en limitant son approche au carcan d'une unique théorie syndicale. En ce sens, les

²⁰ La diffusion rapide des luttes mise en évidence dans certaines des monographies est d'ailleurs un autre indicateur du désir latent d'action collective de certains groupes de travailleurs atypiques. On notera par ailleurs qu'il ressort de nos monographies que, parce qu'ils combinent parfois plusieurs statuts — nous pensons notamment aux employés-étudiants des universités qui sont à la fois des travailleurs et des étudiants — les collectifs de travailleurs atypiques, se trouvent dans une position favorable pour devenir des agents de la communicabilité des luttes dans l'après-fordisme.

différentes monographies de 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.

Éléments d'un programme de recherche

À l'évidence, et nous l'avons 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. *Premièrement*, bien que Sousa Santos identifie 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 monographies 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 nous serons confronté dans la poursuite de notre projet scientifique. À ce titre, on notera ici que les monographies exploratoires 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 un impact sur la capacité du syndicalisme à exercer un certain leadership ? Comment faire en sorte que le « syndicalisme de service » — qui semble prendre une place prépondérante lorsqu'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 faire en sorte que se développe une « conscience d'atypique » faisant en sorte que le nouveau « précaire » puisse devenir un véritable acteur du changement social dans l'après-fordisme ?

Deuxièmement, parce que 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, *troisièmement*, 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 que c'est un terrain de recherche que nous connaissons pour l'avoir étudié dans notre mémoire de maîtrise, mais surtout parce qu'il permet à la fois 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'organisations collectives des travailleurs du secteur informel au Mexique — qui ont d'ailleurs largement été étudiées par la sociologie du travail latino-américaine — 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 celui des autres²¹.

Considérations finales

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 : « sous 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 ? (2001 : 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, en conclusion de cette thèse de doctorat, 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,

²¹ Sur un tout autre plan, le programme de recherche que nous envisageons se propose d'assurer une « veille informationnelle » en mettant régulièrement à jour les informations cumulées dans notre sociologie des absences eu égard à la prolifération et à la précarisation du travail atypique au Québec. Plus encore, nous comptons élargir ce travail à l'ensemble du Canada d'une part, et d'autre part, il sera intéressant de chercher à cerner d'autres dynamiques de rehiérarchisation des marchés du travail, notamment celles qui toucheraient les travailleurs immigrants et les travailleurs âgés.

2001 : 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 :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'organisations collectives des travailleurs en général et des travailleurs atypiques en particulier est d'autant plus urgente.

À cet égard, l'enjeu lié à l'élimination des clauses de disparités 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 impact 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 « 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 » (2007 : 14). Comme l'ajoute l'auteur, « il est possible qu'elle ne puisse, à terme, se résoudre de façon adéquate ou pleinement satisfaisante à l'intérieur de la négociation collective », 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 interpeller les organisations

syndicales. Il en va de leur raison d'être auprès des nouvelles générations²² de travailleurs contraints à s'exercer 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 : 15-16).

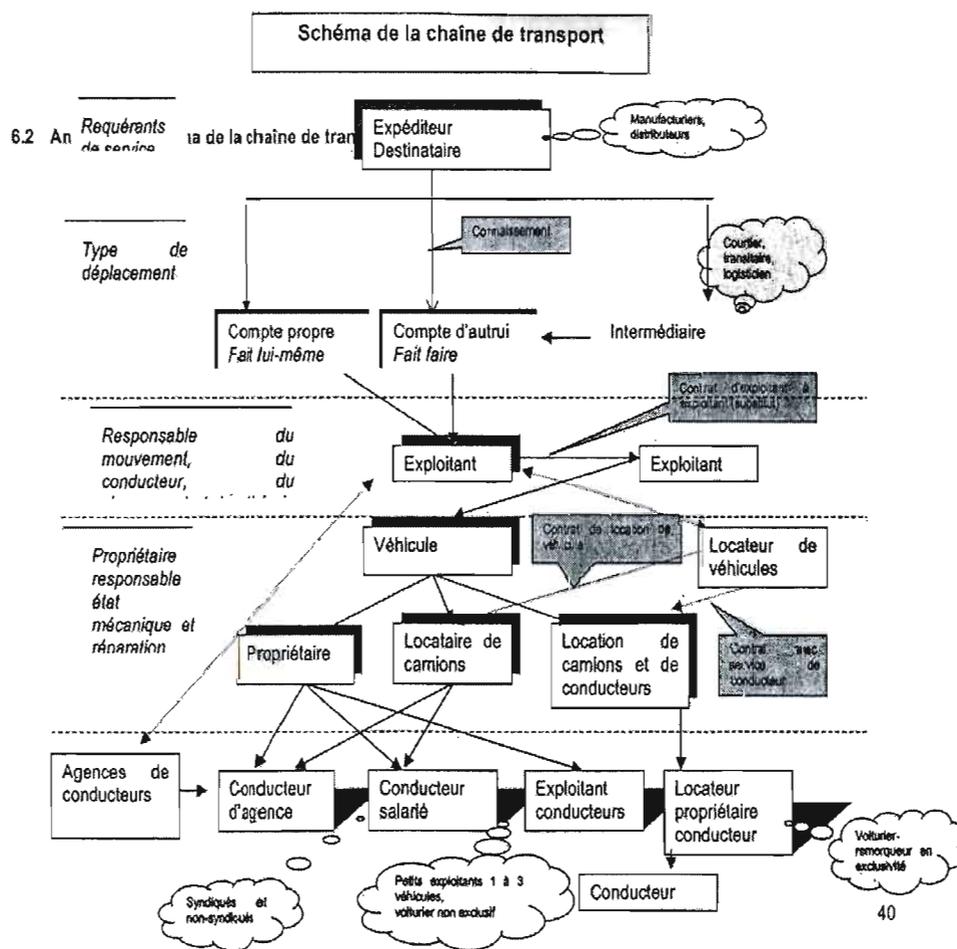
Ainsi, à défaut de renouveler ses pratiques et d'aller au-delà de l'énoncé de revendications interpellant le législateur en s'interdisant notamment d'institutionnaliser, dans les conventions collectives, des clauses de disparité de traitement négligeant les travailleurs atypiques — ou, à tout de moins, en les minimisant à un niveau tolérable —, c'est sa pertinence que le syndicalisme risque de voir s'effriter davantage auprès du tiers, voir plus, de la population active. Dans un tel cas, les avancées notables que l'on a pu constater dans le dernier chapitre de la thèse risqueront alors de n'être que de simples sursauts d'un syndicalisme en déclin.

²² Rappelons que pour les jeunes travailleurs, le redressement du taux de syndicalisation enregistré entre 1998 et 2005 n'a fait que ramener la situation au niveau qu'il était au début des années 1980, alors que les jeunes travailleurs étaient syndiqués dans une proportion de 20,6 %.

ANNEXE I

PRÉCISIONS SUR LE SECTEUR DU CAMIONNAGE

Schéma 1 : Complexité du secteur du transport général



Tiré de : FORUM SUR LE CAMIONNAGE GÉNÉRAL. Décembre 1999. *Synthèse des travaux*, Secrétariat du Forum. 47p. (document fourni par Normand Pépin du service de recherche de la CSD), p.40.

TABLEAU I

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

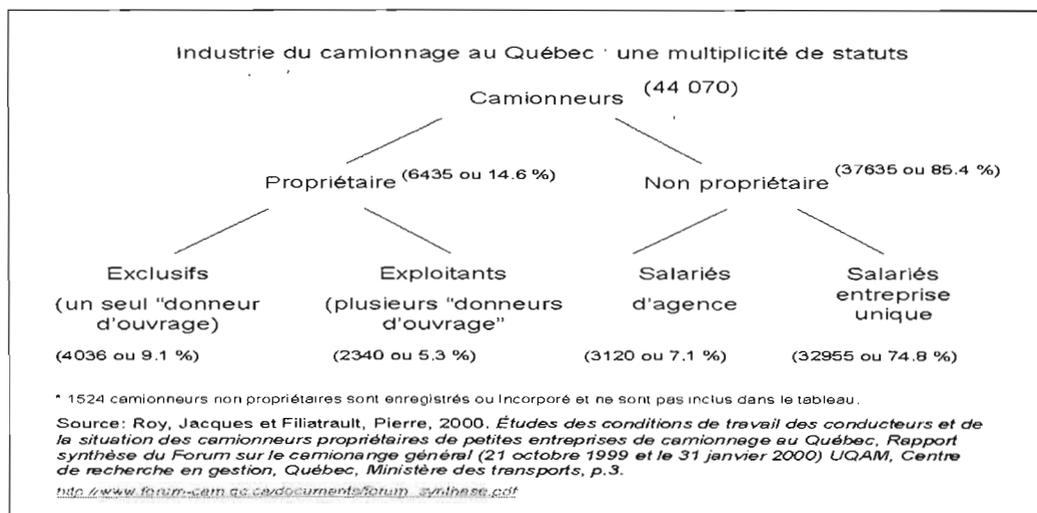


TABLEAU II

Répartition des camionneurs au Canada (2004)

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
Nombre total d'emplois	16 949,7	271,3	166,6	105,7
		milliers		
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	7,0
25 à 34 ans	71,5	76,0	77,5	73,7
35 à 44 ans	21,7	20,1	21,2	18,4
45 à 54 ans	25,9	28,9	29,3	28,3
55 ans et plus	23,9	27,0	27,0	27,1
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	28,8	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 : Enquête sur la population active, 2004

Tiré de : Vincent Dubé et Denis Pilon, « Encore sur la Route », *L'Emploi et le Revenu en perspective*, Statistiques Canada, printemps 2006, pp. 44-56. (Statistiques Canada, n° 75-001-XPFF au catalogue), p. 48.

TABLEAU III
Évolution du nombre de camionneurs indépendants au Canada 1987-2004

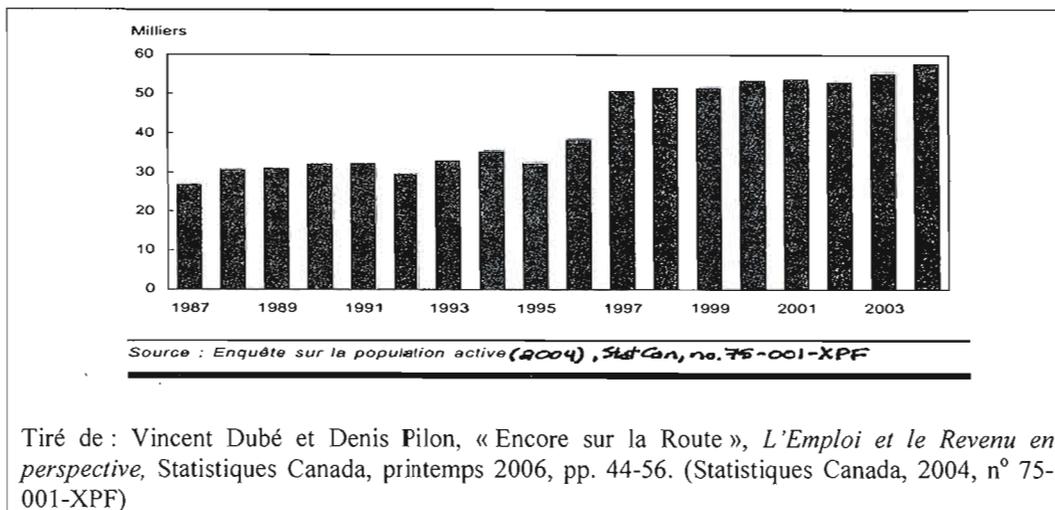


TABLEAU IV
Salaire moyen des camionneurs pour « compte d'autrui »

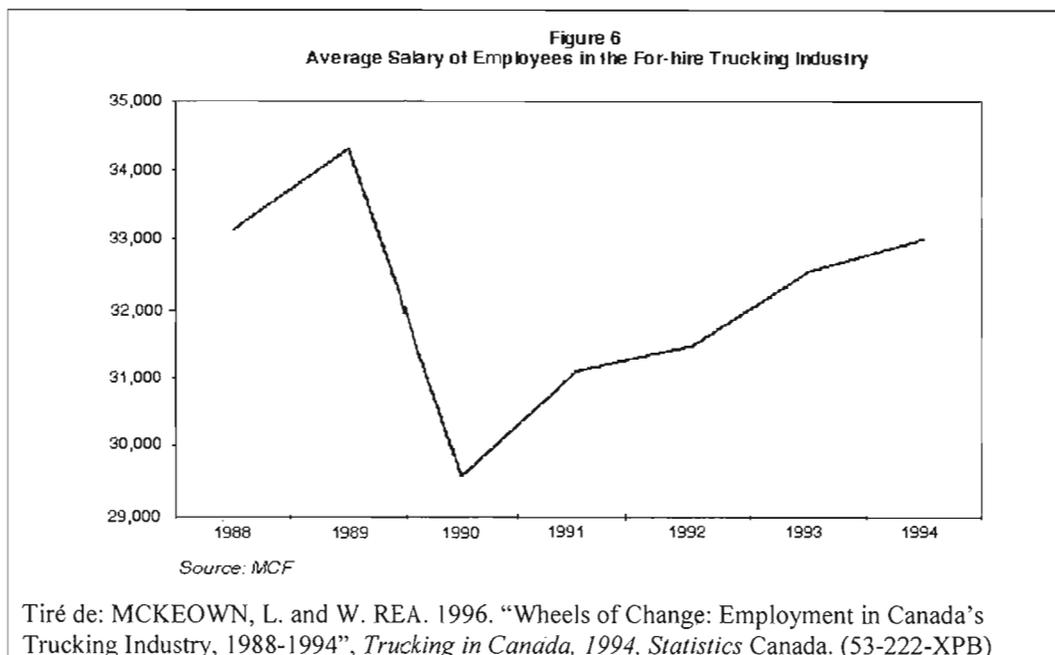


TABLEAU V :
Revenus totaux avant et après impôt selon la catégorie de travailleurs

	Self-employed		Employees	
	Other Trades Labourers	Owner Operators*	For-hire truck drivers	Drivers Private trucking
<i>Number ('000)</i>	707	49	91	109
<i>Total money income (taxable/ non-taxable)</i>				
Average	22,500	18300*	33,000	32,600
Median	18,000	18300*	32,000	31,900
Standard Deviation	27,600	14200*	12,800	17,180
<i>After tax income</i>				
Average	18,600	16000*	26,800	26,230
Median	16,100	17000*	26,300	26,160
Standard Deviation	18,600	12100*	9,200	12,700
*Note: Owner operator estimates have a c.v. of 22% and should be used with caution. See Data sources. - Other Trades and Labourers include self-employed in manufacturing transport primary industries.				
Source: 1997 Survey of Labour and Income Dynamics				
Tiré de: BESS, Irwin. 2000. « The Cost of Independence : Socio-economic profiles of independent truck drivers », <i>Statistiques Canada</i> . (53F0002-XIE, données de 1997)				

ANNEXE II

LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES OU DITS AUTONOME

Nous présentons ici une recension la plus exhaustive possible des initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de travailleurs autonomes ou dits autonomes. Le tableau 1 (reproduit dans la section 5.2.3) distingue le nom de l'organisation, sa date de création et celle de la fin de son existence le cas échéant, sa nature (syndicat conventionnel, syndicat professionnel, associations), son affiliation à une organisation syndicale s'il y a lieu, le groupe de travailleurs visés, le nombre de membres, le type de reconnaissance qu'a obtenu l'organisation et aux fonctions que celles-ci exercent.

Chacune des initiatives est ensuite brièvement présentée dans un court portrait s'attardant surtout au contexte d'émergence, aux fonctions des regroupements ainsi que sur les enjeux principaux sur lesquels les travailleurs regroupés ont cherché à peser en faisant appel à des organisations syndicales ou quasi syndicales.

TABLEAU 1
Initiatives syndicales eu égard à l'organisation collective de
travailleurs autonomes ou dits autonomes.

Nom du regroupement	Nature de l'organisation	Groupes de travailleurs	Nombre de membres	Reconnaissance	Fonctions
Regroupement dans le domaine du spectacle					
Union des artistes (UDA) 1952 (1937)	Syndicat professionnel (affilié FTQ jusqu'à la fin des années 90)	Artistes (surtout comédiens)	7000 + 4000 stagi.	CRAAAP (1988)	Négo. ententes collectives Services (assurances-collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Gestion (droits d'auteurs) Lobbying
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec 1988 (1955)	Syndicat professionnel (affilié à l'AMF)	Musiciens	3300+ commissi- onnaires	CRAAAP (1988)	Négo (contrat d'engagement obligatoire) Service (assurances collectives, juridique, service de visa, Lobbying Promotion
Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS, 2004) (ex APVQ [1993] et SCTVQ)	Association (FNC-CSN, 1993-1996)	Techniciens spectacles (télévision et cinéma)	2900+ commissi- onnaires	CRAAAP (1993)	Négo. ententes collectives Services (assurances-collectives, REER, griefs, serv. juridique) Lobbying
AIEST (1908, 2004 cinéma)	Syndicats (FTQ)	Techniciens spectacles	1600	Code du travail	Négo. conventions collectives Services (assurances-collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Lobbying
APASQ 1984	Syndicat professionnel (FNC-CSN)	Techniciens spectacles (arts de la scène)	250 + 120 commis- sionnaires	CRAAAP (1993)	Négo. ententes collectives Services (assurances-collectives, REER, fonds de secours, griefs, serv. juridique) Lobbying
SPATEQ (1997- 2002)	(FP-CSN)	Producteurs et techniciens de la télévision ethnique	26	Non	Négo. ententes collectives Lobbying

Nom du regroupement	Nature de l'organisation	Groupes de travailleurs	Nombre de membres	Reconnaissance	Fonctions
Regroupement dans le domaine du journalisme (presse écrite)					
Association des journalistes indépendants du Québec 1988	Association (FNC-CSN)	Journalistes	100	Non	Négo (contrat-type non obligatoire) Service (relations professionnelles) Lobbying
Regroupement dans le domaine du transport					
Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi, 2002	Association (Métallos-FTQ)	Chauffeur-locataire de taxi	n.d.	n.d.	Services (assurances-collectives, REER, griefs, serv. juridique) Lobbying
Syndicat des Routiers autonomes du Québec 1997	Structure d'accueil (CSD)	camionneurs indépendants propriétaires d'un seul véhicule	1000	Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (contrat-type non obligatoire) Services (relations professionnelles, serv. juridique) Lobbying
Syndicat national du transport routier (SNTR) 1998	Syndicats et quasi-syndicat	Camionneurs-prop et salariés d'agences ou d'entreprises de transport	1100 cam-prop 700 salariés d'agences (1998) 300 salariés (2007)	Oui et Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (conventions collectives+contrat-type) Services (relations professionnelles, serv. Juridique, assurance-cargo, assurance groupe) Lobbying
Coop des camionneurs/AP CCQ 1999 (1992)	Association (Métallos FTQ)	Camionneurs-propriétaire d'un ou plusieurs véhicules	6000	Non (membre du Forum du camionnage)	Négo (Contrat-type non volontaire) Services (assurances, des rabais sur des produits, cours de gestion, des services juridiques) Lobbying
Syndicat démocratique des distributeurs de lait, 1997	Syndicat (CSD)	Distributeurs de lait pour la compagnie Nartrel	235	Oui, mais contesté	Négo (Contrat civil collectif) Services (assurances collectives, griefs, juridiques)
Regroupement dans le domaine des services sociaux					
AEMFQ 1997	Association (un temps associé à la CSN)	Responsable de service de garde en milieu familial	3000 (non confirmé)	Non	Service aux membres Lobbying
ADIM 1997	Syndicat professionnel (CSQ)	Responsable de service de garde en milieu familial	1000 (non confirmé)	Oui, puis désyndiqués par la loi 8	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale, Service (aides juridiques, formation, organisation syndicale)
AIMRA 2004	Syndicats CSN	Responsable de « ressources intermédiaires » et de ressources de type familiale	1000 (non confirmé)	Oui, puis désyndiqués par la loi 7	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale, Service (aides juridiques, formation, organisation syndicale)
RESSAQ 1987	Environ 35 Syndicats CSD	Responsable de « ressources intermédiaires » et de ressources de type familial	3000 (non confirmé)	Non	Négociation, lutte pour la reconnaissance syndicale, Service (aides juridiques, formation, organisation syndicale)

Regroupement dans le domaine des médecines alternatives					
SPHQ 1985	Syndicat professionnel (FP-CSN, 1989-)	Homéopathes	300	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel : (corps de savoir, formation minimale, code de déontologie, il exerce un contrôle sur les admissions, etc.) Lobbying
ROQ 1985	Association (FP-CSN, 1996-2003)	Ostéopathes	100 (?)	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
ADNQ 1983	Association (FP-CSN, 1995-2006)	Naturopathes	180	Non	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying
Association d'acupuncture du Québec (AAQ, 1972)/ Ordre des acuponcteurs du Québec (1994)	(Association/ Ordre professionnel) (FP-CSN, 1985-1995)	Acupuncteurs	175 syndiqués (1994)	Ordre professionnel depuis 1994	Fonctionne comme un ordre professionnel Lobbying

Les regroupements non sectoriels d'autonomes					
Nom du regroupement	Nature de l'organisation	Groupes de travailleurs	Nombre de membres	Reconnais- sance	Fonctions
AQTA 1996-2000	Association	Travailleurs autonomes	n.d.	Non	Négo (rédaction de contrat- type) Services : (régime d'assurances-vie, salaire, invalidité, maladie et soins dentaires, consultations et services juridiques, services comptables et fiscaux, banque d'emplois, rabais sur des produits ainsi que des sessions d'information et de formation, etc
Travailleurs autonomes Québec 2007	Association liée aux Métallos FTQ	Travailleurs autonomes	Taxi : n.d. Camion : n.d. Hygiénistes : n.d.	n.d.	Services (juridique, assurance, rabais collectif) Lobbying
CTTAQ 2005	Association non liée à organisation syndicale	Travailleurs autonomes	6 organisations de travailleurs autonomes	Non	Lobbying

1) Les regroupements sectoriels

Les regroupements dans le domaine du spectacle

Union des Artistes¹

Le rôle de l'**Union des Artistes** (UDA), dont l'origine remonte en 1937², deviendra beaucoup plus important dans la foulée de l'adoption, en 1988, de la *Loi sur le statut de l'artiste*³ qui confère à l'artiste une identité juridique et fiscale de travailleur autonome. La Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP⁴) confirme alors la juridiction de l'UDA pour représenter les artistes du Québec⁵.

¹ Sauf indication contraire, l'information présentée dans cette section provient du site web de l'UDA. Malgré nos demandes répétées, ce court portrait n'a pu être validé par un représentant de l'UDA. Nous avons toutefois pu contacter un membre du service juridique (qui préfère ne pas être nommé) afin de vérifier certains détails. Lorsque l'information présentée provient de cet entretien, nous le soulignerons en note de bas de page.

² La Fédération des artistes de la radio a été créée en 1937 est l'ancêtre de l'UDA. En 1942, elle fut reconnue comme une association professionnelle sous le nom de l'Union des artistes lyriques et dramatiques (celle-ci deviendra l'Union des artistes en 1952). En 1943, une première entente collective sera signée avec Radio-Canada. En 1967, l'UDA crée la « Caisse de sécurité du spectacle » permettant à ses membres de bénéficier d'une assurance-vie, une assurance-accident et une assurance-revenu. En 1970, une première entente collective est négociée avec des directeurs de théâtres. En 1973, l'UDA fusionne avec la Société des Artistes du Québec.

³ L.R.Q., c. S-32.1. Cette loi était réclamée depuis très longtemps par l'UDA. Comme le soulignent Lagacé et Robin-Brisebois, « cette loi (...) constitue la seule exception au principe général de la législation du travail qui réserve la syndicalisation aux salariés » (2004 : 96).

⁴ Outre les regroupements d'artistes dont nous traitons ici (UDA, GMQ, AQTIS, APASQ), la CRAAAP a aussi reconnu d'autres associations (Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC), Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), etc.). Afin d'alléger la présentation, mais surtout parce qu'ils n'ont jamais eu de liens avec une organisation syndicale, ils ne sont pas traités ici.

⁵ Les artistes œuvrant dans les secteurs couverts par des ententes négociées par l'UDA doivent être obligatoirement membres de l'UDA. D'autre part, issu de la Loi canadienne sur le statut de l'artiste, le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs a également accordé une reconnaissance juridique à l'UDA en 1996.

L'UDA représente aujourd'hui environ 7000 artistes⁶ et 4000 membre-stagiaires⁷ œuvrant en français au Québec et ailleurs au Canada⁸ et a pour mission « l'identification, l'étude, la défense et le développement économique, social et moral des artistes ». À travers des négociations sectorielles, l'UDA a ratifié une trentaine d'ententes collectives couvrant les secteurs des annonces commerciales, du cinéma, du disque, du doublage, de la scène et de la télévision. Ces ententes assurent aux artistes des « conditions minimales de travail et de rémunération » (prix plancher). De plus, pour tous les cachets que reçoivent les membres actifs, les producteurs paient en plus, environ neuf pour cent (9 %) du cachet pour un fonds de retraite, un régime d'assurances collectives et un Fonds vacances.

Notons par ailleurs que ce ne sont pas tous les membres de l'UDA qui profitent des mêmes privilèges. Là aussi, on peut donc observer certaines disparités de traitement. Les stagiaires de plus de 20 ans ne peuvent pas faire de la publicité ou du doublage, ce qui fait de ces secteurs la chasse gardée des membres en règle. D'autre part, notons que l'UDA offre également à ses membres réguliers une trousse d'assurance collective et un REER collectif au travers de la Caisse d'économie Desjardins de la Culture qu'elle a créée en 1994. La Fondation des

⁶ L'UDA est surtout un « syndicat de comédiens ». Elle regroupe des acteurs, animateurs, annonceurs, artistes de cirque, artistes de variétés, cascadeurs, chanteurs, chefs de chœur, chefs de groupe, chefs de troupe, chorégraphes, chroniqueurs, clowns, comédiens, commentateurs, coordonnateurs de cascade, danseurs, démonstrateurs, directeurs d'acteurs, diseurs, figurant, folkloristes, humoristes, illustrateurs, imitateurs, interviewers, lecteurs, magiciens, maîtres de cérémonie, manipulateurs, mannequins, marionnettistes, metteurs en scène, mimes, narrateurs, panélistes, rappeurs, reporters. La Guilde des musiciens, sur laquelle on reviendra plus loin, représente les musiciens.

⁷ Avant de pouvoir s'inscrire — moyennant des frais de 65 \$ — comme membre stagiaire, il faut d'abord obtenir un premier contrat d'engagement avec un producteur à la télévision, au cinéma ou à la scène. Un membre stagiaire doit accumuler trente (30) crédits pour devenir membre actif. Pour chaque contrat obtenu d'un producteur lié à l'UDA le membre-stagiaire doit acheter un permis de travail, au coût de 25,00 \$ l'unité et représentant un crédit. Enfin, notons qu'une fois devenus membres, les artistes doivent verser une cotisation annuelle.

⁸ L'UDA représente aussi tous les artistes œuvrant dans une autre langue que le français sauf dans une production faite et exécutée en anglais et destinée principalement dans à un public de langue anglaise.

artistes, créée par l'UDA en 1995, offre pour sa part des aides d'urgence — et à court terme — aux artistes professionnels vivant une situation de crise. En 1997, l'UDA créera Artisti afin de gérer et distribuer les sommes générées par la *Loi sur le droit d'auteur* (1997) qui reconnaît de nouveaux droits aux artistes-interprètes pour les enregistrements sonores ; les artistes gérant ainsi eux-mêmes les redevances liées aux droits de propriété intellectuelle découlant de leurs activités. Notons enfin qu'au-delà de ces initiatives visant à fournir des services aux artistes, l'UDA agit également comme porte-parole des artistes auprès du gouvernement et au sein de nombreuses institutions sur de nombreux dossiers. À cet égard, la question de la protection de la diversité culturelle a occupé une place de choix au cours des dernières années. Notons qu'à la fin des années 1990, l'UDA s'est dissociée de la FTQ⁹.

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec¹⁰

La **Guilde des musiciens et musiciennes du Québec** est née de la fusion, le 1er novembre 1988, de la Guilde des musiciens de Montréal (section locale 406 de l'American Federation of Musicians) et de l'Association des musiciens du Québec (section locale 119). Auparavant, les deux sections locales fonctionnaient de façon relativement indépendante, mais, comme on l'a constaté pour l'UDA, l'avènement de la *Loi sur le statut professionnel de l'artiste* a fortement influé sur leur évolution. Les deux associations se sont alors unies pour former un véritable syndicat de professionnels¹¹.

⁹ Il ne nous a pas été possible de connaître les raisons ayant conduit à cette décision qui aurait été prise d'un commun accord (entretien téléphonique avec une personne du service juridique de l'UDA, septembre 2007).

¹⁰ Sauf indication contraire, l'information présentée dans cette section provient du site web de la guilde. Ce court portrait a été validé par un employé de la guilde qui préfère ne pas voir ni son nom, ni son titre révélé.

¹¹ En 1955, l'American Federation of Musicians se constitua sous le régime de la *Loi sur les syndicats professionnels*, établissant ainsi le fondement juridique de la fusion des sections locales qui devait donner naissance à l'actuelle Guilde des musiciens du Québec.

Syndicat de professionnels¹² accrédité par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes (CRAAAP), la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec regroupe 3300 musiciens professionnels¹³. Sa mission est d'agir collectivement au nom de ses membres et de promouvoir leurs intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels. Au centre des moyens mis en œuvre se trouvent les formulaires de contrat d'engagement¹⁴ — dont l'utilisation est obligatoire, l'idée étant d'éviter la « concurrence déloyale » — contenant des clauses contractuelles qui déterminent le cachet de base et les autres conditions minimales de travail telles qu'établies par la Guilde, notamment l'obligation pour le producteur de payer la cotisation à la caisse de retraite du musicien. La Guilde offre aussi à ses membres des services juridiques, des services de visa (pour aller travailler à l'étranger) et des régimes d'assurance (assurance-instrument, assurance-vie). Comme l'UDA, la Guilde exerce également des activités de lobbying visant à promouvoir la musique et les musiciens auprès des instances gouvernementales et des communautés locales, nationales et internationales¹⁵.

Fait à noter, au début des années 2000, une guilde « officieuse », l'Association des musiciens autonomes du Québec (AMAQ), née du regroupement de musiciens « Tous unis contre la Guilde¹⁶ » est mise sur pied et rassemble des musiciens s'estimant ignorés par un syndicat qui n'arrivait plus à saisir la nature de

¹² La Guilde est aussi membre de la Fédération internationale des musiciens qui, elle, regroupe plus de 250 000 musiciens à travers le monde entier. Elle est aussi associée à la Fédération américaine des musiciens des États-Unis et du Canada.

¹³ L'adhésion à la guilde coûte 48.75 \$ par trimestre.

¹⁴ Les formulaires de contrat peuvent varier selon le type d'engagement auquel est lié le musicien (télévision, enregistrement sonore ou concert sur scène).

¹⁵ Paragraphe tiré, adapté et édité à partir du site web de la Guilde, [<http://www.gmmq.com/public/fr/guilde/guilde.asp>], consulté le 3 août 2007.

¹⁶ « Né de l'initiative de Simon Jodoin, (...) "Tous contre la Guilde" s'est organisé rapidement à la suite du récent jugement de la CRAAAP déterminant le statut du Café Sarajevo comme producteur et non comme diffuseur. (...) L'attitude générale de la Guilde des musiciens au sujet des musiciens de la relève et le corporatisme du syndicat sont visés par cette nouvelle réaction qui provient des musiciens eux-mêmes (...) "Tous contre la Guilde" se présente comme un réseau organisé sous forme de cellules (...) [c'est] le statut même d'artiste indépendant et de diffuseur que le mouvement tente de faire reconnaître (*Le Devoir*, 6 décembre 2006).

leur condition. Celle-ci cherche alors à mettre de l'avant des solutions adaptées à une foule de musiciens qui ne travaillent pas au sein de formations classiques reconnues ou pour des diffuseurs importants (Radio-Canada, TVA, etc.)¹⁷. En mars 2007, au terme d'une campagne mouvementée au sein de la Guilde, une nouvelle équipe de direction, qui bénéficiait de l'appui de l'AMAQ, a facilement battu le président sortant de la Guilde. Favorable à ce changement de garde, le milieu musical entretient de grandes attentes quant aux promesses de la nouvelle administration :

La faible représentativité de tous les secteurs de la musique au sein du conseil, dominé par les musiciens classiques, a longtemps été le talon d'Achille de la Guilde. Selon Simon Jodoin [fondateur de l'AMAQ], les 13 nouveaux élus, dont le président, comprennent la réalité des bars et des petites salles pour y avoir longtemps évolué. Ils sont donc en mesure de négocier les ententes relatives à ces domaines. « Les musiciens, malgré des expériences communes, ont chacun leurs spécificités, explique l'un des nouveaux administrateurs, Sébastien Croteau. Nous devons nous engager à les respecter par la mise sur pied de comités sectoriels. Un joueur de didgeridoo ne fait pas face aux mêmes contraintes qu'un pianiste. » (...) L'un des instigateurs de la mobilisation contre la GMQ (...), Sébastien Croteau, connaît l'urgence de certains besoins chez les musiciens. « Nous voulons innover du côté des formations professionnelles, c'est-à-dire offrir des séances d'information sur la fiscalité, la comptabilité, les droits d'auteur, la Loi sur le statut de l'artiste... (...) L'administration Fortin travaille aussi à rétablir les ponts avec les artistes indépendants (...). Des mesures de compromis seront créées¹⁸. Plusieurs musiciens autonomes sont incapables de payer la cotisation totale. La GMQ offrira plutôt d'acheter des permis de travail à la pièce, dont les coûts seront accumulés pour rembourser la cotisation (*Montréal Campus*, 25 février 2007, en ligne¹⁹)

¹⁷ « L'AMAQ contourne les règles de la Guilde des musiciens (...) Elle s'est entendue avec le bistrot Va-et-vient, le bar-spectacle L'Escogriffe et le Festival de musique émergente en Abitibi afin que ceux-ci reconduisent le même contrat de travail. Selon ce contrat, les lieux de spectacles concernés sont considérés comme des diffuseurs et les musiciens comme des autoproducteurs. Ce faisant, ces joueurs ne tombent plus sous les règles du syndicat, la Guilde des musiciens, et n'ont donc pas à se plier à des tarifs qui les égorgeraient financièrement (*Le Devoir*, 26 février 2004).

¹⁸ « Le Comité de développement de la diversité musicale (CDDM) a été créé dans le but d'étudier le milieu de la musique indépendante afin de trouver des solutions concrètes et durables aux problèmes rencontrés par les artistes de la relève et par les artistes professionnels » (site web de la Guilde).

¹⁹ En ligne : [http://persil2.si.uqam.ca/nobel/campus/lecture_archives.php?articleid=415], consulté le 2 août 2007.

APVQ, STCVQ et AQTIS²⁰

L'**Association des professionnel-le-s de la vidéo (APVQ)** est née en 1991 parce que les techniciens vidéo n'étaient représentés par aucune institution syndicale. À sa création, l'APVQ ne comptait que 160 membres. Après avoir tenté un rapprochement infructueux avec le Syndicat des techniciennes et des techniciens de la vidéo et du cinéma du Québec (STCVQ), elle s'affilie à la Fédération Nationale des Communications (FNC-CSN) afin de monter le dossier visant à faire reconnaître l'association en vertu de la *Loi sur le statut professionnel de l'artiste*. C'est ainsi que six ans après l'UDA et la Guilde des musiciens du Québec, l'APVQ sera reconnue en 1993 par la CRAAAP.

En 1996, l'APVQ a signé une première entente collective avec l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) en vertu de laquelle celle-ci s'oblige à embaucher uniquement des membres de l'APVQ²¹. L'entente a institué des conditions de travail et de rémunérations minimales²², contient aussi des mécanismes de règlement des litiges et prévoit la contribution des donneurs d'ouvrages à divers types d'avantages sociaux (congés fériés, vacances, régimes de retraite, assurances collectives²³)²⁴. Fait à noter, l'entente collective ne

²⁰ L'information présentée dans cette section est tirée du site web de l'ACTIS, des travaux de Lagacé et Robin-Brisebois (2004) ainsi que d'un entretien téléphonique et d'un échange de courriel avec Paul Lauzon, conseiller aux relations de travail à l'AQTIS (juillet 2007). Ce dernier a également validé l'ensemble de ce court portrait.

²¹ Les membres de l'APVQ doivent quant à eux travailler uniquement pour des membres de l'APFTQ. Notons qu'en 2004, l'entente avait été renouvelée trois fois, sans conflit de travail. Ajoutons que les membres de l'APVQ travaillent selon des contrats à durée déterminée fixant les salaires les dates d'engagement ainsi que le nombre de jours de travail garantis. Mais contrairement aux membres de l'UDA, ils peuvent offrir leur service à leur propre compte ou par le biais d'une société commerciale.

²² Comme à l'UDA et à la Guilde, même si l'APVQ a négocié des ententes collectives de travailleurs avec les donneurs d'ouvrage, « chaque technicien négocie son propre contrat de travail avec le producteur, pourvu que les termes du contrat soient au moins égaux aux normes minimales décrites dans l'entente collective négociée (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 95)

²³ Les techniciens sont couverts même lorsqu'ils ne travaillent pas.

²⁴ L'APVQ avait aussi un rôle de lobbying auprès des gouvernements. À cet égard, elle s'est surtout appliquée à militer pour l'élargissement de la notion d'artistes : « [elle] fait des pressions

s'applique pas à la production de vidéo-clips, de publicités ou d'émissions sportives et ne couvrent ni les employés permanents des producteurs, ni les stagiaires de l'APVQ (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 98).

Une fois la reconnaissance obtenue et l'entente signée, l'APVQ se désaffiliera de la FNC-CSN²⁵. À cet égard, il faut noter que dès 1993, les membres de l'APVQ étaient réticents à l'idée de s'associer à une centrale syndicale (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 100). Bien que le vote de désaffiliation ait eu lieu en 1998, ce n'est qu'en 2000 que celle-ci sera effective puisque la CSN, estimant que la désaffiliation était illégale, la contestera — en vain — devant les tribunaux. Depuis 2000, l'APVQ était donc une association syndicale indépendante²⁶.

Au début des années 2000, estimant que les changements technologiques dans l'industrie de la vidéo fait en sorte que les technologies vidéo permettent de créer des œuvres cinématographiques, l'APVQ et le Syndicat des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ,) se « demandent s'il est pertinent de diviser les gens sur la base de la technologie qu'ils emploient alors que, fondamentalement, ils font le même métier » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 :

auprès du gouvernement pour que le champ d'application de la *Loi sur le statut d'artiste* soit élargi de manière à y inclure des catégories de technicien-artiste qui présentement ne sont pas couvertes. Par exemple, l'article 2 de la loi (...) définit l'artiste comme une personne qui doit « créer une forme de beauté ». Cette définition exclut bon nombre de techniciens et, de ce fait, les producteurs de l'obligation des conditions minimales de travail²⁴. (...) L'APVQ fait aussi valoir que la Commission de reconnaissance [CRAAAP] a statué que la production multimédia (et donc ses techniciens) ne peut être intégrée dans la Loi. Or, ce moyen de production est de plus en plus utilisé dans cette industrie ce qui a amené l'APVQ à recommander que la Loi (...) soit modifiée [afin de les inclure] » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 102)

²⁵ Selon notre interlocuteur à l'AQTIS, la CSN avait de la difficulté à répondre aux besoins de l'APVQ concernant les négociations multipatronales (entretien avec un conseiller aux relations de travail de l'AQTIS, juillet 2007).

²⁶ Lagacé et Robin-Brisebois, qui ont conduit des entrevues avec des interlocuteurs de la CSN et de l'APVQ, constatent que les deux parties refusent d'aborder explicitement les questions concernant la désaffiliation. L'APVQ convient tout de même que la CSN a fait un excellent travail en ce qui a trait à la représentation des techniciens de la vidéo. « Mais, de l'avis de l'APVQ, une fois la reconnaissance obtenue, les objectifs n'apparaissent pas les mêmes pour l'Association et la Centrale » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 100).

106). Au printemps 2001, les deux associations votent en faveur de la fusion. Cette fusion sera reconnue en mars 2003 par le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes producteurs.

De cette fusion naîtra, en octobre 2004, l'**Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS)**. Celle-ci représente plus de 2 900 artistes et techniciens dans plus d'une centaine de métiers différents (décors, maquillages, coiffures, caméra, son, montage, régie, assistance à la réalisation, postproduction, technique, régie TV et production TV). Elle offre des services similaires à ceux qu'offraient l'APVQ et le STCVQ²⁷.

Le cas des professionnels de la vidéo, regroupés d'abord dans l'APVQ puis dans l'AQTIS met en lumière la difficulté de regrouper les travailleurs indépendants/autonomes. Comme le relèvent Lagacé et Robin-Brisebois :

Au début, les gens de l'industrie de la vidéo ne voulaient pas de syndicat traditionnel. Lors de la reconnaissance de l'association (APVQ), il n'y avait que 42 membres en règle. De l'avis de l'APVQ, il est difficile de regrouper des travailleurs indépendants au sein d'une organisation ayant des objectifs collectifs. Or, la reconnaissance a obligé les techniciens à faire partie de l'association. Cette reconnaissance a engendré un mouvement de résistance et de contestation de la part des techniciens. Toutefois selon notre interlocuteur au sein de l'APVQ, depuis quelques années, les acquis sont si importants (entente collective, assurances collectives, légitimité de la représentation, etc.) que les membres ne remettent plus en question l'association. (2004 : 105)

²⁷ Négociation d'ententes collectives avec les producteurs et associations de producteurs pour le cinéma et pour la télévision ; négociation de conditions particulières pour les productions artisanales ; gestion d'un REER collectif par un comité de retraite ; vérification, sur demande, des contrats signés par les membres et vérification des fiches d'emploi ; prévention et défense des accidentés devant la CSST et représentation auprès des différents tribunaux administratifs ; activités de perfectionnement professionnel sur mesure offertes aux membres de l'association, ainsi que des formations de base pour certains métiers et formation en santé-sécurité ; publication d'un bulletin mensuel ; promotion à l'extérieur du Québec des artistes et techniciens professionnels ; publication annuelle d'un répertoire des membres (disponible aux bureaux), etc. (note de bas de page tirée du site web de l'AQTIS). Notons par ailleurs, qu'une nouvelle entente collective pour l'industrie de la publicité a été ratifiée en 2007.

Malgré les avancées notables, comme le souligne cet extrait d'une lettre adressée à ses membres par l'AQTIS en juillet 2007, il semble que le risque que certains préfèrent outrepasser le syndicat existe encore aujourd'hui :

« Nous tenons à vous aviser que les productions non syndiquées ont commencé à se multiplier. Nous sommes d'ailleurs actuellement aux prises avec un producteur de films « *non-union* » qui aurait menacé de « *tirer la plug* » sur son tournage, afin de contraindre les techniciens à signer une lettre de renonciation à la représentation syndicale, ce qui est nouveau (...) Certains techniciens, membres de l'AQTIS, nous ont avisés qu'ils avaient signé récemment ce genre de lettre. Suite à nos discussions avec eux, il est devenu évident qu'ils ne comprennent pas l'impact, ni les graves conséquences de leur geste. Accepter de travailler sur un projet « non syndiqué » n'est pas un geste anodin pour un technicien syndiqué. Ce n'est pas à son avantage et, surtout, ce geste a un impact très négatif sur l'ensemble des membres de l'AQTIS. Devant l'importance de l'enjeu, nous avons jugé primordial de vous informer, pour nous assurer que tous comprennent bien la même chose quant à la portée de ce geste. Il est essentiel que tous comprennent l'importance d'adhérer au principe fondamental de solidarité les uns envers les autres, envers le groupe que vous formez » (ACTIS, 26 juillet 2007, en ligne²⁸)

D'autre part, on notera que ce cas met aussi en relief les tensions pouvant exister entre les organisations de travailleurs autonomes et les centrales syndicales. Mais aussi entre différents regroupements de travailleurs autonomes (AQTIS et AIEST)²⁹. Il met aussi en évidence les limites de la *Loi sur le statut de l'artiste* qui ne couvrent pas l'ensemble des métiers liés à la création.

Alliance internationale des employés de scènes de théâtres et de cinéma, de ses territoires et du Canada³⁰

Les sections locales québécoises de l'**Alliance internationale des employés de scènes de théâtres et de cinéma, de ses territoires et du Canada (AIEST-**

²⁸ En ligne : [<http://www.aqtis.qc.ca/accueil/files/COMMUNIQUE%2026%2007%202007.pdf>], consulté le 5 août 2007.

²⁹ Selon notre interlocuteur à l'AQTIS, l'AIEST se livre à un genre de « terrorisme économique » en menaçant de faire en sorte que les productions cinématographiques américaines ne se feront plus au Québec si les techniciens y œuvrant ne sont pas représentés par l'AIEST.

³⁰ Sauf indication contraire, l'information présentée dans cette section provient du site web de l'AIEST. Ce court portrait n'a pu être validé par un représentant de l'AIEST.

FTQ³¹) regroupent quelque 1600 membres³² dont certains habilleurs (local 863, 21 membres) et techniciens de théâtres (local 56, 204 membres³³) qui peuvent être assimilés à travailleurs autonomes parce qu'ils travaillent à forfait sur des lieux de spectacles, de divertissement et de production du Québec. Depuis sa création en octobre 2005, le Local 514 (1600 membres) cherche à investir les plateaux de tournage, mais contrairement à l'AQTIS, elle ne négocie pas d'ententes collectives multipatronales, mais fonctionne plutôt comme un syndicat traditionnel en regroupant des employés travaillants pour un employeur précis, que ce soit dans des salles de spectacles ou sur des plateaux de tournage³⁴.

Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ³⁵)

L'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ) regroupe et représente, depuis 1984³⁶, principalement des concepteurs d'éclairages, de costumes, de décors et de son oeuvrant dans le secteur du théâtre et des arts de la scène³⁷. Elle compte aujourd'hui 250 membres en règle et plus de

³¹ Mieux connu sous son acronyme anglo-saxon (IATSE).

³² Ces travailleurs et travailleuses œuvrent comme techniciens de scène, maquilleurs, habilleurs et habilleuses, projectionnistes, techniciens en audio-visuel, techniciens en postproduction, techniciens en décor pour le cinéma, employé(e)s de bureau et personnels d'accueil dans les cinémas

³³ Ces techniciens travaillent à forfait pour des contrats à durée déterminée. Ils ont été impliqués dans un conflit à la Place des arts (cf. annexe III).

³⁴ Comme on l'a vu, l'arrivée nouvelle de l'AIEST dans le champ de la production cinématographique n'est pas sans créer de tensions avec l'AQTIS. Notons que l'AIEST est un syndicat traditionnel. Il n'est pas reconnu en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

³⁵ L'information présentée dans cette section est tirée du site web de l'APASQ ainsi que d'un entretien téléphonique et d'un échange de courriels avec Josiane Fontaine-Zuchowski, adjointe administrative à l'APASQ. Cette dernière a également validé l'ensemble de ce court portrait.

³⁶ L'APASQ est née suite aux États généraux du théâtre tenus à Montréal en 1981. Les participants y avaient exprimé une volonté commune de planifier et créer un regroupement des artisans de la production.

³⁷ On retrouve aussi des assistants concepteurs de costumes et de décors, des assistants à la mise en scène, des concepteurs d'accessoires, de coiffures, de maquillages et de marionnettes, des directeurs techniques et des directeurs de production, des peintres scéniques, des régisseurs. Ces professionnels œuvrent dans divers domaines : théâtre, musique, danse, variétés, opéra et manifestations multidisciplinaires. Notons aussi qu'à la fondation de l'APASQ, les metteurs en scène faisaient d'emblée partie de l'Association, au même titre que les concepteurs et autres professionnels de la production. Après l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste* (Loi 90), en

150 permissionnaires actifs. Son rôle et les enjeux sur lesquels elle intervient sont très semblables à ceux de l'AQTIS. Une exception, le champ d'action de l'APASQ se limite à la conception et la création et non à la technique ou à la fabrication. Notons qu'en 1991, l'APASQ s'est jointe à la FNC/CSN notamment parce qu'elle manquait de ressources pour défendre ses membres et pour piloter les différents dossiers, mais, surtout, à cause de la nécessité d'avoir une expertise en matière de relations de travail ainsi qu'un soutien financier pour défrayer les frais juridiques très coûteux de la demande de reconnaissance à la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP). En 1993, celle-ci reconnaîtra à l'APASQ la juridiction pour représenter « toutes les personnes conceptrices de décors, de costumes, d'éclairages et de son dans les domaines de production artistique suivants : la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés »³⁸. Depuis, l'APASQ a négocié plusieurs ententes collectives auprès des associations de producteurs de théâtre (Théâtres associés inc. (TAI), Association des producteurs de théâtre privé (AFTP), Théâtres Unis Enfance-Jeunesse (TUEJ), Association des compagnies de théâtre (ACT), Professional Association of Canadian Theatres (PACT) ainsi qu'avec des producteurs indépendants (Ex Machina, Le Groupe la Veillée)³⁹. Notons enfin que contrairement à l'AQTIS, son association avec une centrale syndicale n'a pas été ponctuelle. L'APASQ est encore aujourd'hui affiliée à la FNC-CSN. Cette affiliation permet à l'APASQ de bénéficier de l'aide d'avocats et de conseillers dans le cadre de la négociation

vertu de laquelle tous les artistes peuvent être représentés par une association professionnelle, l'APASQ et l'Union des artistes (UDA) ont chacune tenté de se faire reconnaître comme l'association représentative des metteurs en scène. Dès 1989, des demandes à cet effet ont été déposées à la Commission de reconnaissance des associations d'artistes (CRAAAP). La lutte s'est poursuivie devant le Tribunal fédéral des artistes. Suite à un référendum tenu en 1998, les metteurs en scène décideront d'être représentés par l'UDA.

³⁸ Au début des années 2000, l'Associated Designers of Canada (ADC) a déposé une requête en révision ou en révocation visant à diviser le secteur de négociation relatif à la conception artistique sur une base linguistique établissant un secteur français et un secteur anglais incluant les autres langues. En 2004, la CRAAAP rejettera la demande.

³⁹ En 1998, l'APASQ crée la Caisse de sécurité des arts de la scène (CSAS).

d'ententes collectives et dans les cas d'arbitrage, d'obtenir un appui technique et financier dans l'organisation d'événements spéciaux et de guider et d'appuyer l'association dans ses stratégies de communication, entre autres.

Syndicat des producteurs autonomes de la télévision ethnique du Québec (SPATEQ-CSN)⁴⁰

Le défunt **Syndicat des producteurs autonomes de la télévision ethnique du Québec (SPATEQ-CSN)** regroupait 26 producteurs et techniciens de la télévision ethnique. Il a été fondé en 1997, suite à ce que l'on a appelé la « saga de la télévision ethnique » :

au moment de [la] dissolution de [Télévision ethnique du Québec] en 1997, peu de temps avant la mise en ondes de CJNT, la télé-ethnique (...) comptait une trentaine de productrices et producteurs d'expérience aujourd'hui regroupés dans leur grande majorité au sein d'un syndicat, le jeune Syndicat des producteurs autonomes de la télévision ethnique du Québec (SPATEQ-CSN), une première au Québec (sinon en Amérique) pour ce type de travailleuses et travailleurs autonomes (...). Dès sa mise en ondes le 8 septembre 1997 et jusqu'à aujourd'hui, CJNT n'a embauché ou honoré sous contrat aucune productrice et aucun producteur de l'ancienne station TEQ, et ce, malgré un engagement public contraire. (*L'Autjournal*, mars 1999, en ligne⁴¹)

La SPATEQ a surtout été créée afin de redonner une place à ses producteurs sur les ondes de la nouvelle chaîne ethnique CJNT qui, même si elle s'était pourtant engagée formellement à leur accorder du temps d'antenne dans sa grille horaire lors de sa demande de licence auprès du CRTC, ne le faisait pas (CSN, 1997, en ligne⁴²). En octobre 1998, CJNT achemine au CRTC une demande de modification de sa licence aux fins de « diminuer de 100% à 60% le pourcentage d'émissions à caractère ethnique » et, avec « les 40% restant » de diffuser « des

⁴⁰ L'information présentée dans cette section est tirée de communiqué de presse émis par la CSN et dans un article publié dans *L'Autjournal*. Le court portrait a été validé par Céline Charbonneau, conseillère à la syndicalisation de la CSN.

⁴¹ En ligne : [<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=1031&noj=177>], consulté le 4 août 2007.

⁴² En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/communiqués/CommSept97.html>], consulté le 4 août 2007.

émissions non-canadiennes de langue anglaise autres qu'à caractère ethnique » (CSN, 1997, en ligne). Cette demande sera acceptée. Le syndicat perdra ensuite de sa vigueur pour ensuite s'éteindre au début des années 2000.

Le regroupement dans le domaine du journalisme

Association des journalistes indépendants du Québec⁴³

Fondée en 1988, l'**Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ)**, affiliée à la FNC-CSN, regroupe une centaine de journalistes qui exécutent, pour une entreprise de presse au Québec ou ailleurs, une tâche rémunérée liée à la recherche ou à la diffusion d'informations ou d'opinions (reporter, chercheur, rédacteur). Contrairement aux regroupements présentés plus haut, les journalistes-pigistes ne sont pas assujettis à la *Loi sur le Statut de l'artiste*. Leur statut de travailleur autonome fait en sorte qu'ils ne peuvent se regrouper dans un syndicat traditionnel.

L'AJIQ lutte pour obtenir une reconnaissance des pigistes auprès des syndicats des quotidiens et pour la reconnaissance des droits d'auteur des journalistes indépendants. À ces égards, notons qu'en 1995, les syndicats de journalistes des quotidiens *La Presse* et *Le Devoir* ont participé au congrès de l'AJIQ et reconnu l'existence, dans leurs propres conventions collectives, de clauses protégeant les pigistes. Depuis, une collaboration s'est établie entre l'AJIQ et plusieurs syndicats de journalistes de quotidiens. En juin 1999, l'AJIQ, avec l'aide de la FNC-CSN⁴⁴, a déposé un recours collectif de 30 millions \$ contre les

⁴³ Section tirée, adaptée et éditée à partir du site web de l'AJIQ, [<http://www.ajiq.qc.ca/>], consulté le 4 août 2007. Ces informations ont été complétées par des entretiens téléphoniques avec Jean-Sébastien Marsan et Pascale Lapointe, membres de l'exécutif de l'AJIQ. Ce dernier a également validé le court portrait présenté dans cette section.

⁴⁴ Comme nous l'a indiqué Jean-Sébastien Marsan (juillet 2007), membre de l'exécutif de l'AJIQ, c'est surtout sur les dossiers d'ordre juridique que la collaboration entre l'AJIQ et la CSN est étroite.

principaux éditeurs de journaux et magazines du Québec et la société CEDROM-SNi⁴⁵. À la fin des années 1990, l'AJIQ a aussi mené, en vain, une bataille juridique afin que les recherchistes obtiennent une reconnaissance juridique de la CRAAAP⁴⁶. Ajoutons qu'en 2004, l'AJIQ a participé à la création d'une « coalition Bernier », un rassemblement d'organisations syndicales et de défense des travailleurs non syndiqués et dont l'objectif était la mise en application des recommandations contenues dans le rapport (communiqué de l'AJIQ, 8 novembre 2004, en ligne⁴⁷).

D'autre part, l'AJIQ a aussi rédigé un contrat-type qui, à défaut d'être obligatoire, permet aux journalistes pigistes d'évaluer la nature des contrats qui leur sont proposés par divers employeurs⁴⁸. Elle s'occupe aussi de la défense individuelle des journalistes indépendants, c'est-à-dire tous ces cas où un pigiste se sent lésé parce qu'il a été mal payé, payé en retard, voire pas payé du tout, que son article a été réutilisé sans son autorisation, etc. Ainsi, l'AJIQ est avant tout une association visant à améliorer les relations professionnelles dans le secteur de la presse écrite. Parce qu'elle repose avant tout sur le militantisme de bénévoles, elle n'a ni les moyens de fournir des services de type assurances collectives ou

⁴⁵ En 2001, L'AJIQ-CSN et la direction du quotidien *Le Devoir* ont conclu un accord prévoyant le versement aux pigistes de redevances sur les revenus tirés, à compter de 2002, de la réutilisation de leurs textes ou du matériel visuel sur des bases de données payantes, des livres en co-édition, ou d'autres publications que la version imprimée du journal *Le Devoir*. Il s'agissait d'une première au Canada. En contrepartie de cet accord et de la création d'une bourse annuelle de 2000\$ destinée à un de ses membres, l'AJIQ demandera à la Cour supérieure de retirer *Le Devoir* de la poursuite intentée contre le quotidien dans le cadre de sa requête en recours collectif. Le recours collectif n'est toujours pas réglé (juillet 2007), mais, selon Jean-Sébastien Marsan, une décision de la Cour suprême du Canada (*Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c. Assoc. canadienne des fournisseurs Internet*, 2004 CSC 45, [2004] 2 R.C.S. 427) concernant un dossier similaire permet de croire à un résultat positif pour les membres de l'AJIQ (entretien téléphonique, juillet 2007).

⁴⁶ Décision de la CRAAAP dans le dossier SARDEC, AJIQ-CSN, APFTQ, 31 mars 1998.

⁴⁷ [<http://www.ajiq.qc.ca/communiques/le-rapport-bernier-ne-doit-pas-rester-lettre-morte.php>], consulté le 15 mai 2007.

⁴⁸ Lors d'un entretien téléphonique (juillet 2007), Jean-Sébastien Marsan nous toutefois souligné que certains employeurs s'en sont inspirés afin de rédiger leur contrat maison.

fonds de retraite à ses membres. Ses activités de lobbying auprès des gouvernements sont également limitées.

Le cas de l'AJIQ permet encore une fois de constater les rapports parfois tendus entre les associations d'autonomes et les centrales syndicales. Au début des années 2000, le président de l'AJIQ a milité pour la désaffiliation de la CSN⁴⁹. Suite à la décision des membres, l'exécutif sera toutefois remplacé par une direction plus conciliante autant envers la FNC-CSN qu'envers l'Association des journalistes professionnels du Québec (AJPQ). On notera enfin que selon Pascal Lapointe, l'un des membres de l'exécutif que nous avons interrogé, l'une des principales difficultés pour l'AJIQ est de convaincre les journalistes indépendants de la nécessité de trouver des solutions collectives aux problèmes de travailleurs souvent rompus à l'individualisme⁵⁰.

Les regroupements dans le secteur du transport⁵¹

Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi Métallos (FTQ)⁵²

En 2002, la FTQ, conjointement avec le Fonds de solidarité et le syndicat des Métallos, a annoncé un investissement de l'ordre de cinquante millions de dollars afin de créer FINTAXI, une société en commandite destinée à venir en aide aux chauffeurs-locataires⁵³ d'un taxi qui voudraient se porter acquéreur d'un permis

⁴⁹ Voir Marsan (2005).

⁵⁰ Entretien téléphonique avec Pascal Lapointe, 10 août 2007.

⁵¹ On notera que le cas du SRAQ-CSD, de la SNTR-CSN et de la Coop des camionneurs sont présentés brièvement puisque nous les avons abordés longuement dans l'une des monographies de la section 5.3. L'essentiel de l'information présentée dans leurs courts portraits respectifs provient des sites web du *Forum des intervenants de l'industrie du camionnage* [<http://www.forum-cam.qc.ca/site.asp?page=membres>] et des sites web de ces trois regroupements.

⁵² Cette section a été rédigée à partir de dépliants promotionnels produits par le regroupement. Elle a été validée lors de courts entretiens téléphoniques avec Mario Sabourin, président de Travailleurs autonomes Québec.

⁵³ Comme le soulignent Lagacé et Robin-Brisebois, « dans l'industrie du taxi, on retrouve des chauffeurs propriétaires de véhicules et des chauffeurs qui sont locataires. Le propriétaire doit

de taxi, de manière à ce qu'ils puissent accéder au statut de chauffeur-proprétaire⁵⁴. Puis, en octobre 2003⁵⁵, les Métallos ont mis sur pied le **Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi Métallos (FTQ)**, et amorcé une campagne pour déloger l'Association professionnelle des chauffeurs de taxi en offrant aux chauffeurs et chauffeuses des services supérieurs, y compris la possibilité d'acheter leur taxi à un taux favorable de financement grâce à FINTAXI. En 2007, le regroupement des professionnels chauffeurs de taxi sera intégré à la nouvelle structure — Travailleurs autonomes Québec — mise en place par le syndicat des Métallos. Devenue TAQ-Taxi, l'association a pour objectif la valorisation de l'industrie du taxi, la diminution des coûts d'opération des chauffeurs ou locataires de taxi et le lobbying auprès des gouvernements et des autres industries. Même si TAQ-Taxi est associé au syndicat des Métallos (FTQ), il s'agit d'une association⁵⁶ (et non d'un syndicat). L'association mise sur son service juridique adapté aux besoins des chauffeurs de taxi afin d'attirer des membres.

Syndicat des Routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD)

Créé en janvier 1997, le **Syndicat des Routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD)**, premier « syndicat » de camionneurs indépendants au Québec, est « né de la solidarité de routiers autonomes déterminés à s'attaquer aux problèmes

investir beaucoup d'argent pour l'achat du permis et du véhicule. (...) le chauffeur locataire, quant à lui, doit se pourvoir d'un permis renouvelable aux deux ans en plus de déboursier pour l'essence et la location de la voiture » (2004 : 57). C'est à ces derniers que nous nous intéressons ici.

⁵⁴ Notons qu'en 2001, le gouvernement a imposé par une loi la création de l'Association professionnelle des chauffeurs de taxi — qui remplace les « ligues » de taxi —, une association unique qui regroupe autant les propriétaires de taxi que les chauffeurs-locataires. Comme le souligne D'Amours et *al.*, « la légitimité de l'Association ne fait pas l'unanimité (...) d'une part, plusieurs sont réticents à l'idée d'une association regroupant deux types de chauffeurs — propriétaires et locataires (2004 : 56). En 2002, il y avait 18 000 chauffeurs de taxi au Québec, dont 12 200 (68 %) sont des chauffeurs-locataires (FTQ, 13 août 2002, en ligne : [<http://www.fondsftq.com/internetfonds.nsf/FAffComFR?openform&unid=2D8B0A2E38BFB4C685256F09006F47A4>], consulté le 4 août 2007.

⁵⁵ En 1997, les Métallos avaient tenté de former une association professionnelle de chauffeurs de taxi locataires de leur véhicule, selon une formule originale mêlant sécurité financière, liberté de changement d'allégeance et représentation syndicale (Gagnon, 1997 : 1). Ils avaient aussi tenté de syndiquer l'ensemble des chauffeurs de taxi en 1988 (D'Amours et *al.* 2004 : 55).

⁵⁶ TAQ-Taxi n'est ni un syndicat reconnu par la CRT, ni enregistré en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*.

qu'ils vivaient collectivement »⁵⁷ et regroupe exclusivement des camionneurs indépendants propriétaires d'un seul véhicule. Les fondateurs du SRAQ se sont assurés d'une présence partout au Québec en se dotant d'une structure syndicale souple permettant d'aider les routiers, peu importe le secteur qu'ils desservent⁵⁸. Le SRAQ-CSD a élaboré une stratégie d'intervention et d'action qui s'articule autour de deux axes : la représentation auprès des gouvernements, notamment au chapitre de la négociation du contrat-type, et la mise sur pied d'un réseau d'entraide entre les routiers autonomes du Québec ; cherchant ainsi à se distinguer du syndicalisme traditionnel qui cherche plutôt à recourir à la négociation collective avec les expéditeurs et les « donneurs d'ouvrage ». Il regroupe, en 2006, plus de 1000 camionneurs propriétaires. Étant donné que les syndicats de camionneurs indépendants ne sont toujours pas reconnus⁵⁹, le SRAQ-CSQ se présente comme une « structure d'accueil » ; les camionneurs indépendants peuvent y adhérer moyennant une contribution hebdomadaire de 10 \$. Pour l'instant, le SRAQ-CSD offre surtout des services de représentation collective et des services juridiques à ses membres.

Syndicat national du transport routier (SNTR-CSN)

Le **Syndicat national du transport routier (SNTR)**, affilié à la CSN, a été créé en 1998 et représente alors plus de 1800 camionneurs, dont 1100 sont des camionneurs-propriétaires⁶⁰. Il a pour objectif de résoudre les problèmes vécus par les chauffeurs et les camionneurs-propriétaires. Après avoir cherché à imposer une négociation sectorielle en exigeant des modifications au *Code du travail* et en

⁵⁷ Site web de la CSD.

⁵⁸ Le SRAQ regroupe toutefois une majorité de camionneurs spécialisés dans le transport de longs billots de bois.

⁵⁹ Nous avons abordé cette question dans la section 5.3

⁶⁰ 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*).

réclamant l'accréditation multipatronale, la CSN se rabattra sur une stratégie plus traditionnelle visant à chercher à former des unités syndicales, entreprise par entreprise, en faisant valoir que les camionneurs dits indépendants pouvaient être assimilés à des « salariés ». Il revendique aujourd'hui la réduction du temps de travail, l'augmentation des tarifs, le paiement du temps d'attente et l'amélioration de la sécurité routière. Le SNTR a négocié une assurance-groupe et une assurance cargo et bénéficie de tous les services de la CSN, dont le service juridique.

Coop des camionneurs/APCCQ

Bien qu'elle demeure affiliée aux Métallos de la FTQ, **la Coop des camionneurs/APCCQ** n'est pas un syndicat, mais une association indépendante. Elle résulte de la fusion, en 1999, de la Coop des camionneurs⁶¹ et de l'Association professionnelle des chauffeurs et chauffeuses de camion du Québec (APCCQ), affiliée aux Métallos. Elle offre un éventail de produits et services à l'ensemble de ses membres camionneurs propriétaires et chauffeurs de camion (assurances, des rabais sur des produits, cours de gestion, des services juridiques, possibilité de rejoindre un représentant de l'association 24 heures sur 24 à la grandeur de l'Amérique du Nord). Elle 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 ». Elle regroupe, en 2006, plus de 6000 camionneurs propriétaires membres. En 2007, l'association changera de nom et deviendra TAQ-Camion. On rappellera (cf. 5.3) enfin que les pratiques, revendications et stratégies du SRAQ-CSD, du SNTR-CSN et de la Coop des camionneurs différeront les unes des autres et que, depuis leurs origines, ces organisations retrouveront tantôt alliés, tantôt en conflit les unes avec les autres.

⁶¹ La Coopérative des propriétaires de camions-remorque indépendants fut créée en septembre 1992, grâce notamment à une subvention au démarrage de 1.8 million de dollars accordée par le gouvernement fédéral. La coopérative vise à offrir des services d'achat et de formation aussi bien aux grands propriétaires de transport qu'aux 55 000 camionneurs indépendants canadiens.

Le Syndicat démocratique des distributeurs de lait Natrel de l'Est-du-Québec⁶²

Le cas des distributeurs de lait Natrel de l'Est-du-Québec est particulier puisque quelque temps après l'accréditation du Syndicat démocratique des distributeurs (CSD), la compagnie en appellera de la décision du commissaire du travail en arguant que les distributeurs n'étaient pas des salariés (Cf. 5.2).

La bataille juridique sera longue. En 1997, le juge Yergeau accueille partiellement l'appel de Natrel et déclare que les distributeurs ont un double statut (salarié et travailleur indépendant), c'est-à-dire qu'ils sont des salariés pour la portion de leur travail des clients facturé Natrel (80 % de leur tâche) et qu'ils sont des entrepreneurs indépendants pour la portion (20 %) de leur travail concernant leur propre client (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 22). Le juge renvoie le dossier au Commissaire de travail, mais insatisfaite de la décision, Natrel loge un appel en Cour supérieure. Natrel contestera alors non seulement la requête en accréditation, mais également la notion, déraisonnable selon elle de double statut (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 22). S'appuyant sur le fait que le marché du travail évolue vers une diversité de formes de prestations de travail et que la notion de salarié, au sens du *Code du travail*, tend à devenir caduque, le juge rejette l'appel de Natrel. Natrel portera la cause en cour d'appel en Cour d'appel où sa demande sera une fois de plus rejetée. Le juge André Denis écrit :

Les faits particuliers à la cause montrent que la majorité des distributeurs, dans une proportion de leur travail, sont clairement des salariés. C'est cette réalité que consacre la décision du tribunal du travail. La décision (conclure au double statut) n'est pas parfaite, mais en ce domaine, comme dans bien d'autres, c'est un standard que l'on ne serait exigé de quiconque (cité par Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 22-23).

⁶² L'information présentée dans cette section est tirée des travaux de Lagacé et Robin-Brisebois (2004) [à compléter]

⁶⁴ Les auteurs notent d'ailleurs qu'ailleurs au Québec, Natrel a réussi à procéder à sa guise afin de changer les conditions des contrats individuels (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 30).

Comme le soulignent Lagacé et Robin-Brisebois, à la suite de cette décision, les parties se retrouvent dans une impasse :

Du côté du syndicat, il n'était plus guère question de négocier une convention collective, car cela aurait impliqué de nouvelles et coûteuses démarches devant les tribunaux. En effet, après de longues batailles juridiques toujours gagnées par la CSD et le Syndicat, Natrel avait fini par reconnaître que certains distributeurs étaient des salariés, mais que l'on ne pouvait généraliser à l'ensemble. Cette déclaration impliquait donc des procédures juridiques pour les cas d'exception (les distributeurs incorporés ne pouvant être considérés comme des salariés) (...) » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 25).

Bref, Natrel continue de refuser de collaborer et la multiplication des procédures juridiques mène à l'épuisement des ressources financières du syndicat. À défaut de signer une convention collective en bonne et due forme, les « syndiquées » devront donc se contenter d'un « contrat civil collectif » :

Le contenu de cette entente (...) fait notamment état des définitions relatives au métier de distributeur. On y retrouve, tout comme dans une convention collective, des articles relatifs au champ d'application, à la représentation syndicale, aux ententes particulières, aux droits de direction, à la rémunération, etc. (...) De même (...) le contrat (...) assure aux distributeurs que Natrel honore[ra] le contrat sous peine de pénalité (...), stipule que le Syndicat ou Natrel peut déposer des griefs (...) En ce qui a trait aux contrats individuels, ils restent inchangés bien que certains amendements aient été introduits dans le but de mieux protéger les distributeurs (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 27).

Jusqu'à ce jour, ce contrat collectif semble satisfaire autant Natrel que les « syndiqués ». L'enjeu actuel pour le syndicat consiste à faire étendre le champ d'application du contrat collectif à d'autres territoires (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 30).

En conclusion, les auteurs soulignent que de l'avis du Syndicat et de la CSD, le contrat collectif intervenu « est une innovation en matière de relations de travail qui permet d'obtenir des gains pour des travailleurs indépendants », que « grâce au contrat collectif, les distributeurs sont assis sur quelque chose » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 2⁶⁴). Pour notre part, bien que nous comprenions l'interprétation qu'en fait la CSD qui se félicite, à juste titre, de cette demi-

victoire, nous reprendrons les mots de Vallée et noterons qu'à défaut d'une évolution de la notion de salariés dans le *Code du travail* reflétant les transformations des marchés du travail, la requalification d'une situation de travail autonome comme relevant du travail salarié aux fins des lois du travail n'est intervenue — et encore la notion de double statut demeure ambiguë à ce jour — qu'*a posteriori* parce qu'il y a eu litige. Un litige où les parties prenantes n'ont certes pas les mêmes moyens de se défendre devons nous ajouter. Cela fait en sortes qu'encore aujourd'hui, bien qu'ils aient clairement manifesté de former un syndicat, les distributeurs de Natrel doivent négocier en marge du champ d'application du *Code du travail*, le « contrat civil collectif » relevant davantage du droit commercial que du droit du travail.

Pour nous, il s'agit là clairement d'un cas où des faux autonomes, contraints de s'exercer sur les marchés périphériques du travail suite à une décision prise unilatéralement par leur employeur, doivent subir les effets délétères en termes de précarisation, notamment en termes de déficit de capacité de négocier collectivement, parce que les lois du travail ne sont pas ajustées aux nouvelles réalités du travail⁶⁵.

Regroupement dans le domaine des services sociaux (service de garde en milieu familial)

Adoptée en 1997, la *Loi sur les Centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*⁶⁶ a pour objet de promouvoir la qualité des services de garde éducatifs fournis par les centres de la petite enfance (CPE), les garderies, les jardins d'enfants et les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (...) en vue d'assurer la santé, la sécurité, le développement et le bien-être des enfants qui reçoivent ces services (article 1.1). Les services de garde en milieu

⁶⁵ Pour un aperçu plus complet du cas du Syndicat démocratique des distributeurs de lait, voir Lagacé et Robin-Brisbois, 2004, pp. 5-30.

⁶⁶ L.R.Q., chapitre C-8.2.

familial⁶⁷ sont fournis par des travailleuses dites « indépendantes », appelés « responsable de service de garde » (RSG)⁶⁸. Suite à l'adoption de la loi, deux associations de RSG verront le jour, l'Alliance des intervenants en milieu familial (ADIM) et l'Association des éducatrices en milieu familial du Québec (AÉMFQ)⁶⁹. L'une comme l'autre revendiquera le statut de salarié, ce que leur accordera le tribunal du travail. Le gouvernement révoquera toutefois leur accréditation syndicale en adoptant du projet de loi 8 en 2003 (cf. 2.3.1).

Alliances des intervenantes en milieu familial (ADIM⁷⁰)

Née du besoin de briser l'isolement de ses membres, de se donner les moyens d'être bien informées et de se faire entendre, la première **Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM)** a vu le jour à Laval en septembre 1997. Depuis d'autres ADIM sont nées et le mouvement s'est étendu à travers le Québec. Elles ont pour mission de défendre les intérêts des membres et de promouvoir la profession. Ces alliances sont affiliées à la CSQ et regroupées au sein de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEC) qui est la première organisation à avoir regroupé les travailleuses des CPE, qu'elles soient salariées (Syndicat des intervenantes en petite enfance) ou dites « indépendantes » (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 83). Ces 1000 membres (environ) y ont adhéré individuellement et volontairement et paient une cotisation qui est répartie entre la CSQ (26%), l'ADIM (36%) et la FIPEC (38%). Ainsi, ils bénéficient de divers services tels que la négociation et l'application des ententes contractuelles, l'aide juridique, la formation et l'organisation syndicale (Lagacé et

⁶⁷ Au Québec, il y a 13 000 responsables de service de garde en milieu familial qui ont à charge 50 % des enfants en service de garde des CPE au Québec.

⁶⁸ Notons qu'il existe aussi des garderies en milieu familial privées sur lesquelles nous ne nous attarderons pas ici.

⁶⁹ Parce que ce cas est traité en détail dans l'une des monographies exploratoire de la section 5.3, nous ne les présentons que très brièvement ici.

⁷⁰ L'information présentée dans cette section est tirée du site web de l'ADIM et des travaux de Lagacé et Robin-Brisebois (2004). Le court portrait a été validé lors d'un entretien téléphonique avec la responsable du dossier à la CSQ. Celle-ci préfère ne pas être nommée.

Robin-Brisebois, 2004 : 84). Depuis sa création, le principal dossier porté par l'ADIM est celui de la syndicalisation de ses membres qui se voient davantage comme des salariés que comme des travailleurs indépendants⁷¹.

Association des éducatrices en milieu familial du Québec (AEMFQ)⁷²

L'AEMFQ a été créé en 1997. Selon ses dires (qui sont contestés⁷³), elle compterait (en 2004) environ 3000 membres, soit le tiers des RSG du Québec. Ceux-ci doivent payer une cotisation annuelle de 100 \$. Au-delà du lobbying auprès du gouvernement, l'association a pour mission de donner un soutien légal et administratif à ses membres (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 81). Elle offre aussi divers services à ses membres (assurance, griefs, contrat-type, licence de droit d'auteur pour le matériel éducatif développé par les RSG). L'Association offre aussi des formations adaptées en milieu familial, une banque de remplaçantes, un service de paye pour les employés, un service de secrétariat et un service de perception pour les mauvaises créances. Des rabais sur des services supplémentaires sont également offerts (assurance habitation, assurance automobile, assurance invalidité, matériel pédagogique) à travers des ententes négociées par l'association et divers fournisseurs. En faisant partie de l'AEMFQ, les membres acceptent de s'engager à respecter un code d'éthique. Notons enfin qu'après avoir un temps collaboré avec la CSN et revendiqué la syndicalisation de ses membres, l'AEMFQ revendique aujourd'hui la revalorisation de leur statut de travailleuses indépendantes. L'AEMFQ est aujourd'hui membre de la CTAQ

⁷¹ Notons que la CSN a aussi milité en faveur du droit à la syndicalisation des éducatrices et des éducateurs dans les garderies en milieu familial en déposant neuf requêtes en accréditations en 2002. Elle était alors associée à l'AEMFQ qui a depuis « retourné sa veste » et milite désormais pour la reconnaissance de ses membres comme travailleuses indépendantes. Depuis, la CSN continue de travailler sur quelques dossiers de syndicalisation en regroupant les RSG de certains CPE, mais ce dossier est essentiellement porté par les ADIM.

⁷² L'information présentée dans cette section est tirée du site web de l'AEMFQ et de communiqués de presse émis par le regroupement. Le court portrait a été validé d'un entretien téléphonique avec une personne de l'AEMFQ qui ne veut pas être identifiée. Celle-ci préfère ne pas être nommée.

⁷³ Notamment par notre interlocutrice à l'ADIM.

(voir plus loin) un regroupement de travailleurs autonomes qui n'entretient aucun lien avec le mouvement syndical.

Regroupement dans le domaine des services sociaux (ressources intermédiaires et ressources de type familial)

Au Québec, il existe environ 11 000 ressources intermédiaires (RI) et de type familial (RTF) qui hébergent plus de 33 000 bénéficiaires. Parce qu'ils étaient considérés par le gouvernement comme des travailleurs autonomes ces travailleuses et ces travailleurs à domicile n'ont qu'un accès très restreint aux protections sociales et financières. Pour les mêmes raisons, ces travailleurs sont exclus de l'application de la Loi sur l'équité salariale, des régimes publics ou privés d'assurance collective et de retraite. Enfin, ils n'ont pas droit aux protections se rapportant à la santé et à la sécurité du travail ni à une indemnisation en cas d'accidents ou de maladies professionnelles ni à des prestations d'assurance-emploi (CSQ, mars 2006, en ligne⁷⁴). C'est dans ce contexte que les organisations syndicales québécoises — la CSN et la CSD particulièrement — ont cherché à regrouper les travailleurs des ressources intermédiaires. Plusieurs jugements sont venus confirmer la prétention des syndiqués qui faisait valoir qu'ils étaient des salariés et non des travailleurs « indépendants » :

Le 5 juin 2001, Monsieur le Juge Claude Saint-Arnaud, saisi d'un appel du Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides – CSN, à l'encontre de la décision du commissaire du travail Jean Lalonde rejetant une requête en accréditation pour des ressources intermédiaires, déclarait ces dernières salariées au sens du *Code du travail*. (...) Le Juge Saint-Arnaud n'est pas le premier à se pencher sur la problématique du statut de salarié ou non de ces ressources. Il cite l'affaire du Centre de réadaptation du Contrefort (1988) où le Juge Robert Burns concluait au statut de salarié au sens du Code, de même que celle du centre La Vallée des Lys inc. (1995) où le Juge Robert Auclair arrivait à la même conclusion. S'appuyant sur certains arrêts, la conclusion du Juge Burns est la suivante : « À quelques nuances près, cette jurisprudence

⁷⁴ En ligne : [<http://www.csd.qc.ca/publications/medias/detail.asp?xid=233>], consulté le 4 août 2007.

du Tribunal enseigne que l'on devra pencher en faveur du statut de salariés lorsque, dans les rapports entre les parties, il y a subordination juridique et économique — la seconde étant souvent la conséquence de la première — de la part de celui qui exécute le travail. Généralement, cet état de subordination pourra se voir par le contrôle que l'employeur exerce sur le salarié. » (5 juin 2001, 500-28-001037-001) (...) Nous croyons pertinent de citer la conclusion du jugement Saint-Arnaud : « *En conclusion, bien que la définition de 'salarié' inscrite au Code n'ait pas changé depuis 35 ans, elle doit quand même demeurer sujette à une interprétation libérale, compte tenu de l'objectif premier du Code, et ce, face à des situations atypiques de plus en plus fréquentes, nécessitant de faire correspondre ainsi le régime de rapports collectifs de travail aux réalités contemporaines. Une approche souple et pragmatique s'imposera toujours pour s'adapter à la conjoncture évolutive en matière d'emploi. Et, pour paraphraser la cour d'appel dans Natrel Inc. c. Tribunal du travail : ' Il ne faut pas oublier que le droit à la syndicalisation est un droit fondamental de la personne et qu'en cas de doute, il vaut mieux en assurer la promotion que la négation. ' » (idem) Pour ces motifs, le Tribunal déclare que les personnes agissant comme ressources intermédiaires sont des salariés au sens du Code.*

Le 17 décembre 2002, l'Honorable Juge Louise Ménard, saisie d'un appel du **Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal** à l'encontre d'une décision de la commissaire du travail, Louise Côté-Desbiolles, déclarant que les ressources intermédiaires concernées étaient des salariées au sens du *Code du travail* et qu'elles étaient visées par l'accréditation détenue par l'intimé, confirmait la décision de la commissaire du travail. La Juge Ménard rappelle les motifs de la décision de la commissaire du travail, à l'effet que les ressources intermédiaires sont des salariés qui exercent une prestation de travail comportant l'exécution de nombreuses tâches définies par le Centre de réadaptation. Elle a considéré que le Centre exerçait un contrôle des prestations par l'intermédiaire de chefs de service et de travailleurs sociaux, ainsi qu'une évaluation annuelle. Le paragraphe 13 du jugement Ménard est on ne peut plus clair : « *Tout centre de réadaptation est, de même, tenu légalement de s'assurer que les besoins des personnes précitées sont évalués et que les services requis leur sont offerts à l'intérieur de ses installations ou dans leur milieu de vie, à l'école, au travail ou à domicile ou, si nécessaire, doit s'assurer que ces personnes sont dirigées, dans les meilleurs délais possibles, vers les centres, les organismes ou les personnes les plus aptes à leur venir en aide.* » (17 décembre 2002, 500-28-001207-018 –). (extrait d'un mémoire de la FTQ sur le projet de loi 151 qui sera remplacé par le projet de loi 7, 2003, en ligne⁷⁵)

Toutefois, comme on l'a vu (cf. 2.3), le gouvernement a depuis adopté, sous le bâillon, le projet de loi 7⁷⁶ qui a « désyndiqué » des groupes de travailleurs dans les ressources intermédiaires et de type familial qui s'occupent de personnes âgées ou souffrant de déficiences ou éprouvant des problèmes de santé mentale. Plus spécifiquement, le projet de loi a fait en sorte de modifier les conditions rendant possible le regroupement de ces travailleurs (article 3 du projet de loi, cf.

⁷⁵ [<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=108>], consulté le 29 juillet 2007.

⁷⁶ L.Q. 2003, c.12.

2.3.1). Il a aussi imposé le statut de ces travailleurs qui sont désormais assimilés à des travailleurs autonomes (article 1).

L'Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN⁷⁷)

L'AIMRA-CSN est une association regroupant les intervenantes et les intervenants œuvrant auprès des adultes requérant des soins et des services en milieu résidentiel, aussi appelées ressources intermédiaires (RI) et ressources de type familial (RTF). Créée à l'hiver 2004, elle cherche à faire reconnaître le rôle et l'importance des RI et des RTF (neuf bénéficiaires et moins) ainsi qu'à promouvoir et à défendre leurs droits à des conditions de travail et de vie décentes. En 2001 et 2002, la CSN a réussi à obtenir une accréditation syndicale pour certains groupes de travailleurs, notamment pour le Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides (voir plus haut). Depuis l'adoption de la loi 7, en décembre 2003, l'AIMRA-CSN lutte pour reconquérir le droit à la syndicalisation et à la libre négociation qui interdit la syndicalisation et la négociation des conditions de travail des RI et des RTF.

Les autres revendications portées par l'AIMRA-CSN sont les suivantes : obtenir la sécurité financière et la protection de la qualité de vie familiale et individuelle des membres ; combattre la précarité par la stabilité des places occupées en rapport avec le nombre de places accréditées ; recevoir la formation professionnelle afin de familiariser les membres avec les nouvelles approches du travail et ainsi prévenir l'épuisement, tout en exigeant l'accès à des services accessibles de répit et de remplacement ; briser l'isolement des membres ; garantir leur accès à des congés de maternité, à des congés de maladie et obtenir une

⁷⁷ L'information présentée dans ce portrait est tirée du site web de l'AIMRA-CSN et des archives syndicales. Le portrait a également été validé lors d'une rencontre avec Céline Charbonneau, conseillère au service à la syndicalisation de la CSN.

contribution de l'employeur pour l'accès à un programme d'assurance salaire ; faire cesser les iniquités entre les régions et au sein d'une même région en ce qui a trait au processus de classification des services donnés par les ressources (mieux connu sous le nom de « catégo ») ; contrer la baisse constante des évaluations et harmoniser les grilles d'évaluation pour les RI et les RTF ; faire reconnaître leurs besoins en santé et sécurité ainsi que les risques associés à ce travail ; exiger un processus simple, juste et équitable lorsque des problèmes sont soulevés à l'égard d'une ressource afin de bannir les décisions arbitraires ; exiger le décloisonnement du maximum de points autorisés à l'échelle de la rétribution ; assurer une rétribution équitable aux ressources pour les frais de transport et les frais d'aménagement (site web de l'AIMRA-CSN).

Notons enfin que l'AIMRA-CSN s'inquiète des orientations prises par le gouvernement en matière d'hébergement qui favorisent davantage le recours aux PPP plutôt que le réseau public et les ressources non institutionnelles que sont les RI et les RTF.

La CSN craint que les budgets soient peu à peu canalisés vers le secteur privé. Dans son plan 2005-2010 intitulé *Un défi de solidarité : les services aux aînés en perte d'autonomie*, le ministre Couillard a en effet annoncé en novembre dernier qu'il entendait réserver l'hébergement institutionnel aux cas requérant plus de soins, en confiant notamment au privé le développement de nouvelles places d'hébergement. Plusieurs projets de construction de centres d'hébergement, promus par de grandes entreprises lucratives, sont ainsi envisagés dans les régions de Montréal, de Québec, de Laval, des Laurentides et de la Montérégie. Ces centres privés totaliseraient environ 1000 lits et pourraient être disponibles dès cette année pour une injection des deniers publics de 125 millions de dollars. "En plus de sanctionner un virage vers la privatisation dans les soins de santé, suivant le jugement de la Cour suprême dans l'affaire Chaoulli, voilà que le gouvernement s'oriente clairement vers le privé au détriment des établissements publics, des RI et des RTF, qui ont pourtant fait leurs preuves. Cela aura inévitablement des impacts sur l'accessibilité à des services d'hébergement et de soins de qualité, tout en exerçant des pressions à la baisse sur les conditions de travail", ajoute M. Valois (Communiqué de presse de la CSN, avril 2006, en ligne⁷⁸)

⁷⁸ En ligne : [http://infobranchez-vous.com/communiqués/cnw/LBN/2006/04/200604041100CANADANWCANADAPF_C7689.html], consulté le 5 août 2007.

Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec
(RESSAQ⁷⁹)

Crée dans les années 1980, le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) revendique aujourd'hui le droit de se syndiquer, mais il a longtemps refusé de s'avancer sur cette voie⁸⁰. Mais, anticipant la loi 7, le RESSAQ a modifié sa stratégie au début des années 2000 et a déposé auprès de la Commission des relations de travail (CRT), 35 requêtes en accréditation syndicale (pour la plupart des syndicats CSD) visant quelque 3 000 RI et RTF sur les 4 500 que compte le Québec. Le projet de loi 7 a toutefois été adopté avant que celles-ci puissent être confirmées⁸¹. Le RESSAQ revendique aujourd'hui la négociation d'un contrat social, qui permettrait de reconnaître aux R.I et aux R.T.F un véritable statut et de leur procurer des droits et une rétribution leur garantissant une meilleure qualité de vie. La proposition du RESSAQ cherche à aller plus loin que l'approche traditionnelle axée sur la négociation d'une convention collective et, ainsi, assurer à la fois la pérennité du réseau et sa culture humaniste (*Le Fureteur CSD*, novembre 2003 : 38). Notons par ailleurs que depuis l'automne 2005, le RESSAQ est le seul regroupement de ressources pour adultes (9 personnes ou moins) à être reconnu officiellement par le gouvernement du Québec (voir article 3 du projet de loi 7 de 2003, cf. 2.3.1)

⁷⁹ L'information présentée dans ce portrait est tirée du site web du RESSAQ et des archives syndicales. Le portrait n'a malheureusement pas pu être validé par les membres du RESSAQ.

⁸⁰ Des considérations fiscales faisaient en sorte que les membres du RESSAQ ne voulaient pas se syndiquer.

⁸¹ Notons que comme l'AIMRA-CSN, le RESSAQ conteste actuellement la validité du projet de loi 7 devant les tribunaux. Aucune décision n'a encore été rendue par la Cour supérieure (*Bulletin d'information RESSAQ-CSD*, vol. 3, n° 5, septembre 2007).

Regroupement de praticiens des médecines alternatives

Syndicat des professionnels des homéopathes du Québec⁸²

Le Syndicat des professionnels des homéopathes du Québec (SPHQ)⁸³, affilié à la Fédération des professionnels de la CSN (CSN-FP), existe depuis 1985⁸⁴ et regroupe 300 membres qui sont des travailleurs autonomes⁸⁵. Comme le soulignent D'Amours et *al.*, le SPHQ « fonctionne avant tout comme un ordre professionnel : il définit un corps de savoir, une formation minimale, un code de déontologie [et] il exerce un contrôle sur les admissions (2004 : 57). Surtout, le SPHQ milite pour la reconnaissance de la pratique homéopathique et de ses praticiens. L'objectif est de protéger ses membres et la santé du public. C'est à ce titre qu'en 1992, le SPHQ a fait une demande formelle pour constituer un ordre professionnel reconnu par l'Office des professions⁸⁶. Ces démarches visent trois

⁸² L'information présentée dans ce portrait est tirée des travaux de D'Amours (2004) et de Lagacé et Robin-Brisebois (2004). Le portrait a été validé lors d'une rencontre avec Céline Charbonneau, conseillère au service à la syndicalisation de la CSN.

⁸³ Il ne s'agit pas ici d'un syndicat au sens du Code du travail, mais au sens de la *Loi sur les syndicats professionnels*.

⁸⁴ L'affiliation à la CSN-FP date de 1989.

⁸⁵ Il y a cinq types de membres dont les droits et les obligations diffèrent. Les cotisations vont de 60 \$ par année pour les membres étudiants et associés (en cession temporaire d'activité) à 350 \$ par années pour les membres actifs (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 116).

⁸⁶ Selon le *Code des professions* (L.R.Q., chapitre C-26), pour qu'un groupe soit constitué en ordre professionnel, on doit tenir compte de l'ensemble des facteurs suivants : 1) les connaissances requises pour exercer les activités des personnes qui seraient régies par l'ordre dont la constitution est proposée; 2) le degré d'autonomie dont jouissent les personnes qui seraient membres de l'ordre dans l'exercice des activités dont il s'agit et la difficulté de porter un jugement sur ces activités pour des gens ne possédant pas une formation ou une qualification de même nature; 3) le caractère personnel des rapports entre ces personnes et les gens recourant à leurs services, en raison de la confiance particulière que ces derniers sont appelés à leur témoigner, par le fait notamment qu'elles leur dispensent des soins ou qu'elles administrent leurs biens; 4) la gravité du préjudice ou des dommages qui pourraient être subis par les gens recourant aux services de ces personnes par suite du fait que leur compétence ou leur intégrité ne seraient pas contrôlées par l'ordre; 5) le caractère confidentiel des renseignements que ces personnes sont appelées à connaître dans l'exercice de leur profession. (site web de l'Office des professions, http://www.opq.gouv.qc.ca/index.php?id=24&no_cache=1#irfaq_5_28f1c, consulté le 17 mai 2008). On notera par ailleurs que le SPHQ milite aussi pour l'ajustement de la *Loi médicale* (L.R.Q., chapitre M-9) afin d'éviter aux homéopathes de se trouver en marge de la légalité. Comme le soulignent Lagacé et Brisebois : « La Loi médicale définit la médecine comme diagnostic et traitement des déficiences de la santé, tandis que l'existence d'un ordre professionnel

objectifs principaux : 1) la pleine reconnaissance professionnelle des homéopathes ; 2) l'intégration des homéopathes dans la prise en charge de la santé au Québec⁸⁷ ; 3) la réglementation de la pratique pour assurer l'autonomie professionnelle, l'intégrité de la pratique et protéger le public contre le charlatanisme (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 117).

Le SPHQ considère son affiliation à la CSN « comme un atout qui donne un poids plus grand à ses actions et à ses revendications, notamment en ce qui concerne les dossiers politiques et juridiques » (Lagacé et Brisebois, 2004 : 116). L'activité du syndicat est fortement structurée autour des efforts du SPHQ afin de constituer un ordre professionnel. Jusqu'ici, autant les démarches visant à se faire reconnaître par l'Office des professions que celles visant à modifier la *Loi médicale* ont toujours avorté. Pour le SPHQ-CSN, cela est dû à l'absence de volonté des décideurs politiques pour favoriser les médecines conventionnelles, tenantes d'un autre système de pensée en médecine (cité dans Lagacé et Brisebois, 2004 : 123).

Les autres regroupements de praticiens de médecines alternatives qui se sont associés à des organisations syndicales⁸⁸

Le **Registre des ostéopathes du Québec (ROQ)** et l'**Association des diplômés en naturopathie du Québec (ADHQ)** sont également des

pour les médecins réserve à ces derniers les actes médicaux. Puisque l'homéopathie est considérée comme un acte médical, sa pratique est permise... pour les médecins. À toutes fins utiles, si on applique strictement la loi, la pratique de l'homéopathie par les homéopathes qui ne sont pas médecins est illégale (2004 : 121).

⁸⁷ La *Loi sur l'assurance-maladie* assume les coûts des services de certains professionnels de la santé, soient ceux qui sont requis d'un point de vue médical. (...) Mais les traitements homéopathiques en sont exclus parce que les homéopathes ne sont pas des « professionnels » de la santé (reconnus par la *Loi médicale* et l'Ordre des professions (Lagacé et Robin-Brisebois, 2004 : 122).

⁸⁸ L'information présentée dans ce portrait est tirée des travaux de D'Amours (2004) et de Lagacé et Robin-Brisebois (2004). Le portrait a été validé lors d'une rencontre avec Celine Charbonneau, conseillère au service à la syndicalisation de la CSN.

regroupements de travailleurs autonomes œuvrant dans les médecines alternatives. Ces regroupements fonctionnent sur un mode similaire à la SPHQ et leur objectif est également de se faire reconnaître comme ordre professionnel par l'Office des professions. Le premier (360 membres, fondé en 1985) s'est affilié à la CSN en 1996 pour ensuite s'en dissocier en 2003 afin de poursuivre de façon autonome ses démarches afin de faire reconnaître l'ostéopathie⁸⁹. **L'Association des diplômés en naturopathie du Québec** (ADNQ), comptant 180 membres et fondée en 1993, s'est aussi affiliée à la CSN (en 1995), mais, en 2006, ses membres ont voté en faveur de la désaffiliation de la CSN. Comme le SHPQ, ni l'ADHQ, ni le ROQ n'ont réussi à ce jour à se faire reconnaître par le gouvernement. Notons enfin que les acupuncteurs membres de l'Association des acupuncteurs du Québec (AAQ, fondée en 1972) se sont également affiliés à la CSN en 1985 afin d'entamer des démarches afin de créer un ordre professionnel. Lorsque l'**Ordre des Acupuncteurs du Québec**⁹⁰ sera créé en 1994, ils quitteront toutefois la centrale. La CSN regroupait alors 175 des 400 acupuncteurs du Québec.

⁸⁹ Site web du ROQ, en ligne [http://www.registre.org/html/registre_historique.html], consulté le 4 août 2007.

⁹⁰ Contrairement aux autres regroupements de praticiens de médecines alternatives, la reconnaissance des agriculteurs par le gouvernement est beaucoup plus avancée : « En 1974, le gouvernement provincial reconnaîtra la valeur de l'acupuncture et demandera à la Corporation professionnelle des médecins du Québec d'en contrôler l'exercice de la pratique par des non-médecins. En 1977, la Loi médicale sera modifiée à cet effet. En 1990, l'amendement du Règlement sur l'exercice de l'acupuncture par des personnes autres que des médecins *retirera l'obligation* pour ces derniers de ne traiter que des personnes détentrices d'une *prescription médicale*. En juin 1994, la *Loi sur l'acupuncture* est adoptée suite à de nombreuses démarches entreprises depuis 1990, dont le dépôt de la demande d'obtention d'une corporation professionnelle par l'Association des acupuncteurs inscrits au registre (AAIR) de la CPMQ. En 1995, l'Office des professions nommera les premiers membres du Bureau de l'Ordre des acupuncteurs du Québec » (site web de l'ordre des acupuncteurs, en ligne, <http://www.ordredesacupuncteurs.qc.ca/public/main.php?s=1&l=fr>, consulté le 17 mai 2008).

2) Les regroupements non sectoriels d'autonomes

Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA)⁹¹

En 1996, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), affilié à la FTQ a créé l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA). En plus de constituer un lieu d'échange, l'AQTA offrait des services nécessaires aux travailleurs autonomes comme un régime d'assurance complet (assurance-vie, assurance-salaire, assurance-invalidité, assurance-maladie et soins dentaires), des consultations et services juridiques, des services comptables et fiscaux, une banque d'emplois spécialement conçue pour les travailleurs et travailleuses autonomes à la recherche d'un emploi, des rabais sur des produits ainsi que des sessions d'information et de formation, etc. (Gagnon, 1997 : 2). L'AQTA a aussi élaboré des contrats types afin d'aider ses membres dans leurs négociations contractuelles. Les membres de l'AQTA devaient payer un droit d'entrée (10.00\$) et une cotisation mensuelle de 25.00 \$. Pour le SCEP, l'un des facteurs fondamentaux ayant posé problème pour le développement de l'AQTA est celui de « de "l'œuf ou la poule" en ce sens que les gens qui étaient intéressés étaient en même temps réticents parce que l'Association ne regroupait pas assez de monde... « Donc beaucoup attendaient que ça grossisse »⁹². D'autres intervenants du milieu syndical ont souligné les difficultés liées au fait d'offrir des services spécifiques adaptés aux besoins de chacun et une cotisation mensuelle trop élevée pour expliquer l'échec de l'Alliance québécoise des travailleurs et des travailleuses autonomes (AQTA). L'association cessera d'exister après quelques années d'existence.

⁹¹ L'information présentée dans ce portrait est tirée de la brochure « Les services de l'AQTA » et d'un entretien téléphonique avec la personne responsable du dossier au SCEP-FTQ.

⁹² Échange de courriel avec la personne responsable du dossier au SCEP-FTQ. Celle-ci s'est montrée réticente à discuter davantage des raisons ayant conduit le SCEP à clore l'expérience au début des années 2000.

Travailleurs Autonomes Québec (TAQ)⁹³

Mis en place en janvier 2007, Travailleurs Autonomes Québec (TAQ) est une association parapluie qui réunit diverses associations cherchant à regrouper des travailleurs autonomes œuvrant dans un secteur particulier. Outre TAQ-TAXI que nous avons évoqué plus haut, TAQ a aussi une section « camion » (TAQ Camion, ex-coop des camionneurs) cherchant à regrouper des camionneurs indépendants œuvrant dans le secteur du « transport général », du « transport forestier » et du « transport en vrac ». TAQ aspire à mettre en place d'autres sections destinées à accueillir différents types de travailleurs autonomes, notamment les hygiénistes dentaires.

La Coalition des travailleuses et des travailleurs autonomes du Québec⁹⁴

Dans la foulée de la parution du Rapport Bernier en 2003, certains groupes de travailleurs autonomes ont cherché à se regrouper. En 2004, le Réseau META Québec amorce le travail afin de réaliser un tel regroupement. Il entame ainsi des négociations avec diverses associations représentant des travailleurs autonomes au Québec. En 2005, l'Association des éducatrices et des éducateurs en milieu familial du Québec (AÉMFQ), le Réseau META Québec, le Réseau META Beauce, l'Association des électriciens du Québec (AÉQ) et Affaires et développement du Québec joignent officiellement la Coalition des travailleurs autonomes du Québec (CTTAQ). En octobre 2005 s'est tenu le congrès de fondation de la Coalition des travailleuses et des travailleurs autonomes du Québec. Depuis, le Réseau des travailleurs autonomes et des micro-entreprises (TAME) de la Chambre de commerce de Québec (CCQ) et l'Association des

⁹³ Ce court portrait a été rédigé à partir de dépliants promotionnels produits par TAQ-Québec. Il a été validé lors de courts entretiens téléphoniques avec Mario Sabourin, président de Travailleurs autonomes Québec.

⁹⁴ L'information présentée dans cette section est tirée du site web de la CTAQ, [<http://www.ctaq.ca/index.htm>], consulté le 30 juillet 2007. N'étant lié à aucune organisation syndicale, le cas de la CTAQ est présenté ici à titre indicatif.

travailleurs autonomes et des micro-entreprises en services linguistiques (ATAMESL) ont joint la coalition. Même si elle n'a jamais été liée à une organisation syndicale nous la présentons ici à titre indicatif.

La coalition a pour mandat principal de représenter les intérêts communs des travailleurs autonomes du Québec auprès des autorités, des acteurs intéressés et du public en général. Plus spécifiquement il s'agit de : représenter, auprès des autorités et du public en général, les intérêts communs aux travailleurs autonomes du Québec ; de permettre une véritable voie d'expression démocratique aux travailleurs autonomes du Québec ; d'encourager les regroupements et les associations de travailleurs autonomes, ainsi que les travailleurs autonomes, à s'y investir et saisir cette occasion ; d'éveiller les autorités, les acteurs intéressés ainsi que la population en général, aux réalités des travailleurs autonomes du Québec. La CTTAQ s'est donnée trois objectifs :

1. Qu'une seule définition du travailleur autonome soit reconnue par l'ensemble des acteurs socio-économiques, administratifs, législatifs et gouvernementaux.

L'un des premiers enjeux est la définition des travailleurs autonomes au Québec. Aux ministères du Revenu et des Finances, la définition est plutôt floue et s'appuie sur le concept d'une personne seule qui exploite une entreprise. Toutefois, on indique que cet entrepreneur doit normalement avoir plus d'un client au cours d'une même année fiscale. Selon le premier budget Audet, on en dénombre 162 000 au Québec. Au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de tutelle du Régime québécois d'assurance parental (RQAP), un travailleur autonome est une personne qui a un revenu d'entreprise pour l'année. Ainsi, on passe maintenant à plus de 400 000 travailleurs autonomes au Québec. Pour les syndicats, il y aurait des faux travailleurs autonomes. Ceux-ci seraient plutôt des travailleurs à forfait à durée déterminée. Pour le patronat, l'ensemble des travailleurs autonomes serait des entrepreneurs comme eux, point. Nous pouvons tenter de comprendre cette divergence à partir d'une analyse des enjeux en présence ici. Dans le contexte de la mondialisation, les PME et les grandes entreprises doivent de plus en plus accroître leur compétitivité. Une des solutions est d'avoir une plus grande souplesse en matière de gestion des ressources humaines, ce que le travail autonome permet. Dans le contexte du vieillissement de la population et son corollaire, la pénurie de main-d'œuvre, les syndicats doivent cibler de nouveaux créneaux. Les travailleurs autonomes, par secteur d'activité, dans la situation où ils représentent entre 10 à 13 p. 100 de la population active et connaissent une croissance annuelle de 3,5 p. 100, deviennent une cible à ne pas exclure. Nous croyons que tous ces acteurs sont de bonne foi et légitimes.

Toutefois, le résultat global est que les décisions nous concernant sont prises à la lumière de la somme de ces définitions et non à partir d'une définition initiée par les travailleurs autonomes eux-mêmes et qui fasse consensus auprès de l'ensemble des acteurs concernés.

2. Que le ministre des Finances du Québec adopte une politique de modulation du plafond des dépenses de représentation admissibles inversement proportionnel au chiffre d'affaires.

Le premier budget du gouvernement du Québec actuel a modifié le cadre régissant les dépenses de représentation admissibles. Celui-ci est maintenant plafonné à 2 p. 100 du chiffre d'affaires lorsque ce dernier est de 32 500,00\$ et moins, ce qui donne jusqu'à 650,00\$ pour l'année, et de 1,25 p. 100 lorsque le chiffre d'affaires excède ce montant. Or, le chiffre d'affaires moyen des travailleurs autonomes, selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2004), est de 29 200,00\$, ce qui est inférieur à 32 500,00\$. Ainsi, la vaste majorité des travailleurs autonomes sont plafonnés à un maximum de 650,00\$ par année. Ce montant est loin de représenter la réalité qui se vit sur le terrain. Tout d'abord, la plupart des travailleurs autonomes ne font pas de publicité, ce qui est déductible à 100 p. 100, faute de moyens. Ce faisant, la représentation devient leur seul véhicule pour offrir leurs services. Ainsi, chaque dollar qui dépasse 650,00 \$ est assumé à même leurs revenus nets. Ce qui fait d'eux des citoyens plus taxés que la moyenne en valeur relative. En effet, la plupart des travailleurs autonomes dépassent ce montant. Par ailleurs, cette mesure décourage l'entrée de nouveaux travailleurs autonomes puisque la première année est souvent celle qui génère les coûts les plus élevés, en matière de représentation, et qui possède le chiffre d'affaires le plus bas. Ce qui devient un frein à l'initiative privée.

3. Que la CTTAQ puisse avoir un siège au Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ainsi, y déléguer l'un de ses membres.

Le Régime québécois d'assurance parentale est chapeauté par un conseil de gestion. Celui-ci est constitué à partir d'une logique représentative des divers acteurs ciblés par le programme. Ainsi, les travailleurs salariés sont représentés par un délégué de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). En ce qui a trait au côté patronal, y siègeait un délégué du Conseil du patronat du Québec (CPQ), un autre en provenance de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) et enfin, y siège présentement un membre de l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec (AMEQ). Deux acteurs ne sont cependant pas représentés par un groupe représentatif. Il s'agit des travailleurs non syndiqués et des travailleurs autonomes. Ainsi, nous souhaitons que la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale nomme, au conseil de gestion du programme, un délégué représentatif issu de la CTTAQ. Enfin, le Québec est à l'avant-garde avec un tel programme à l'échelle mondiale. Nous ne pouvons donc pas nous baser sur une expérience externe afin d'élaborer la mise en œuvre. Ainsi donc, il est prudent d'avancer que ce programme connaîtra des ajustements à l'usage. En ce sens, il est capital que le représentant des travailleurs autonomes au sein du conseil de gestion soit justement représentatif.

ANNEXE III

Le travail atypique et la sous-traitance dans les conflits de travail au Québec

À notre connaissance, il n'existe pas de statistiques précises permettant de mesurer l'importance et l'évolution des enjeux touchant le travail atypique dans les négociations collectives depuis le début des années 1980. La Direction des données sur le travail et les décrets du Ministère du Travail publie bien, chaque année, un portrait statistique des conventions collectives, mais la nomenclature utilisée permet difficilement de tracer un portrait de l'évolution des clauses — notamment celles contenant des disparités de traitement selon le statut — portant spécifiquement sur le travail atypique⁹⁵.

Pour cette raison, c'est en nous attardant sur les conflits majeurs de travail durant cette période que nous chercherons à en mesurer l'ampleur et la nature. Les conflits majeurs de travail pour la période 1998-2005 sont identifiés à partir de la synthèse des arrêts de travail au Québec publiée annuellement par le Ministère du Travail du Québec (*Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année, 1998-2005*). Ces bilans, somme toute sommaires, seront complétés à l'aide de sources supplémentaires⁹⁶ permettant, d'une part, de mieux documenter ces conflits, et, d'autre part, d'identifier certains conflits échappant aux bilans du MTQ. Ce

⁹⁵ Sur la question de l'importance des enjeux touchant le travail atypique dans les négociations collectives — que l'on peut « mesurer » notamment par présence ou l'absence de clause de disparités de traitement dans les conventions collectives —, les travaux de Bernier (2007), qui tracent un portrait ponctuel (2004), sont sans doute les plus probants. Nous reviendrons sur ces travaux dans la conclusion de ce chapitre. Ces questions seront également abordées dans les monographies exploratoires présentées dans 5.3.

⁹⁶ Nous préciserons ces sources supplémentaires au début de chacune des sous-sections qui suivent.

travail de recherche supplémentaire est particulièrement nécessaire pour les arrêts de travail antérieurs à 1998 car, pour la période 1980-1998, les statistiques à ce sujet sont intégrées à la revue *Le marché du travail*, publié mensuellement. Les synthèses annuelles n'existent que pour la période 1991-1998. Plus encore, les données publiées dans *Le marché du travail* entre 1980 et 1997 fournissent peu d'informations sur les entreprises touchées et, surtout, ne distinguent pas l'enjeu principal des arrêts de travail. On notera enfin que ce travail de recension des conflits constitue l'un des éléments nous ayant permis d'identifier les cas que nous avons traités dans les monographies exploratoire de la section 5.3.

1. **Émergences de luttes portant sur des enjeux liés au travail atypique précaire et/ou la sous-traitance (1980-1998)**⁹⁷

D'après nos recherches, très peu de conflits de travail majeurs ayant eu lieu au début des années 1980 ont porté principalement sur des enjeux liés au travail atypique. Nous n'en avons recensé que trois. D'abord, la grève (1980) des chargés de cours — des employés temporaires engagés à forfait — de l'Université de Montréal, qui ne se réglera qu'en 1987 lorsque la Cour suprême leur donnera raison, vise à faire reconnaître leur syndicat (CCMM-CSN, 2001 : 32). Ensuite, la même année, la grève des travailleurs forestiers qui dure plus d'un an et au cours de laquelle ces derniers revendiquent l'abolition du travail à forfait (CCMM-CSN,

⁹⁷ Pour la période antérieure à 1988, la liste des conflits recensés dans le document intitulé *81 ans de luttes ouvrières* (CCCM-CSN, 2001) a constitué la source principale. Nous avons cherché à la bonifier, pour la période 1985-1988, avec des recherches supplémentaires dans la base de données Eureka (la base de données ne permet pas des recherches antérieures à 1985). Entre 1988 et 1998, un chapitre sur le mouvement syndical est publié dans *l'Année politique au Québec*. Ces chapitres, rédigés par Rouillard (1988, 1989b, 1990), Noreau (1991, 1992, 1993), Gagnon (1996, 1997) et Charest (1998) et regroupés dans une édition électronique (Boily, Robert, 1999), nous ont permis d'aller au-delà de l'information contenue dans la revue *Le marché du travail* publié par le MTQ et d'identifier les principaux conflits de travail (et leurs enjeux) au cours de cette période.

2001 : 32)⁹⁸. En 1982, les chargés de cours de l'UQAM font à leur tour la grève et revendique l'équité salariale pour un même travail d'enseignement que celui effectué par les professeurs (*Nouvelles CSN*, février 2001, en ligne⁹⁹).

Il y a maintenant plus de vingt ans, en 1986, avait lieu le conflit tragique¹⁰⁰ au Manoir Richelieu, sans doute le conflit qui a le plus marqué l'histoire syndicale de la fin du siècle dernier au Québec. Rouillard résume ainsi les faits :

En fin de mandat, le gouvernement du Parti Québécois, touché lui aussi par le mouvement de privatisation, décide de vendre le Manoir Richelieu (...). Le cahier des charges, préparé par la firme Price Waterhouse pose plusieurs conditions au futur acheteur (...) y inclus, du moins dans la première version, l'obligation de respecter les conditions découlant de la présence du syndicat. Une intervention ministérielle fait disparaître cette exigence dans la seconde version, pour éviter probablement de rebuter un éventuel acheteur. Peu avant les élections, le Conseil du Trésor recommande l'acceptation de l'offre de Raymond Malenfant, propriétaire de la chaîne Motels Universel, ce qui est entériné par le (...) [nouveau] gouvernement libéral en décembre 1985. Apprenant dans les journaux que le Manoir est sur le point d'être vendu, la présidente du syndicat, Louiselle Pilote, demande au ministre par lettre, en janvier 1986, d'inclure dans le contrat une clause obligeant le propriétaire à reconnaître le syndicat, son accréditation et sa convention collective. M. Malenfant refuse l'addition à l'offre de vente et le contrat est signé le 16 avril 1986. De même, il repousse toute rencontre avec les représentants du syndicat affilié à la CSN, qui compte alors plus de 300 membres, surtout des femmes, et se met à embaucher du personnel à des conditions inférieures à celles accordées par la convention collective (1988 : 9-10).

Lié à la vague de privatisation au début des années 1980, le conflit au Manoir Richelieu portait sur de nombreux aspects qui nous intéressent ici. D'abord, il a mis en lumière les faiblesses de la législation du travail en ce qui concerne la

⁹⁸ À cet égard, on peut noter que l'opération *La grande corvée*, une campagne de souscription volontaire en appui à ces travailleurs, permettra de recueillir un montant de plus de six millions de dollars (CCMM-CSN, 2001 : 32).

⁹⁹ Bulletin n° 486. En ligne :

[<http://www.csn.qc.ca/NouvCSN/NCSN486/ChargesDeCours486.html>], consulté le 17 juillet 2007. Nous avons abordé les conflits de travail impliquant des chargés de cours des universités québécoises dans la section 5.3.

¹⁰⁰ Lors de ce conflit, Gaston Harvey, l'époux d'une des syndiquées, sera étouffé par un agent de la Sûreté du Québec au cours d'une manifestation.

protection des conventions collectives en cas de cession d'entreprise ; cela renvoyant aux débats sur l'article 45 du *Code du travail* que nous avons souvent évoqués jusqu'ici. Surtout, il impliquait bon nombre de travailleurs à temps partiel et de travailleurs saisonniers déterminés à défendre leurs droits, un syndicat — la CSN dans ce cas particulier — résolument engagé afin de défendre leurs intérêts et un employeur cherchant à profiter des économies découlant de l'utilisation massive de travailleurs atypiques engagés à rabais. Le conflit de travail se terminera toutefois par un échec pour les travailleurs. Comme le souligne Rioux : « avec la bénédiction de la plus haute cour du Canada, de même que celle du gouvernement du Québec, péquiste puis libéral, et sous les applaudissements du monde des affaires, qui fit de Raymond Malenfant son idole du moment, 350 travailleuses et travailleurs ont perdu leur emploi et leur syndicat »¹⁰¹. À moyen terme, le conflit s'avérera aussi un échec pour la partie patronale¹⁰².

Dans les années qui précèdent et suivent le conflit au Manoir Richelieu, on constate toutefois qu'un nombre restreint de grands conflits de travail a eu comme point de litige central des enjeux liés au travail atypique et/ou à la sous-traitance¹⁰³. Dans son bilan de l'année 1987-1988, Rouillard note que dans le

¹⁰¹ Dans l'Encyclopédie canadienne, non datée, en ligne

[<http://thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ADYF0009443>] consultée le 8 juillet 2007.

¹⁰² Raymond Malenfant fera ensuite faillite. Il évoquera le conflit au Manoir Richelieu comme étant « le début de la fin de son empire » (entrevue avec Raymond Malenfant dans le cadre de l'Émission « Tout le monde en parlait », *Radio-Canada*, en ligne : [<http://www.radio-canada.ca/actualite/v2/lemondeparlait/>], consulté le 19 juillet 2007). Sur le conflit au Manoir Richelieu, voir aussi Dufresne (1989).

¹⁰³ Pour la période allant du 1^{er} janvier 1985 jusqu'au 31 décembre 1987, une recherche dans la base de données Eureka a permis de retracer 1480 entrées avec le mot grève. Les principaux conflits de travail identifiés et leurs motifs respectifs sont les suivants : Loto-Québec (1987, XXX), Poste Canada (1987, privatisation des comptoirs postaux); Sidbec (1987, salaires); chargés de cours de l'UQAM (1987, nouveau statut d'enseignement, nous y reviendrons); La Ronde (1987, diminution de salaire); Chauffeurs de la STRSM (1986, semaine de quatre jours); infirmières (1986, salaires et horaires de travail); Weston (1985, salaire); Col bleus de la ville de Montréal (1986, salaires); Steinberg (1985, mise à pied et salaires); employés d'entrepôt de la SAQ (1985); Agents de bord Air Canada (1985, salaire et privatisation); Marine Industrie (1984-

réseau de la santé et des services sociaux, depuis 1984, la majorité des employés n'ont pas le statut d'employés permanents, que près du cinquième des membres de la CEQ¹⁰⁴ se retrouve dans cette situation, que les « syndicats tentent tant bien que mal de maintenir le niveau des postes permanents et des les protéger par des clauses spécifiques dans les conventions collectives¹⁰⁵ » (1988 : 6), mais ne relève aucun conflit de travail dans ces secteurs¹⁰⁶. C'est aussi à cette époque qu'on observe l'apparition (ou, du moins, la banalisation) des clauses orphelin en fonction de la date d'embauche. L'auteur remarque que celles-ci se répandent aux ÉUA et constate leur apparition dans les conventions collectives chez Steinberg, Provigo et Air Canada (1988 : 7).

Néanmoins, quelques conflits de travail touchant directement des travailleurs atypiques et/ou la sous-traitance auront eu lieu dans la seconde moitié des années 1980. En 1987, les chargés de cours de l'UQAM déclencheront une grève de deux mois — dont l'une des revendications est l'introduction d'un nouveau statut d'enseignement —, mais se verront forcés de rentrer au travail par une loi spéciale (Rouillard, 1988 : 12)¹⁰⁷. La même année, puis en 1991, le syndicat des postiers ordonne des grèves tournantes pour protester contre le projet de privatisation des

1985, maintien des emplois). Nous n'avons pas été en mesure de recenser les enjeux liés aux conflits de travail chez Molson (1985), aux Caisses populaires (1985) et chez Labatt (1985). Notons que, comme Rouillard (1988) le constatera, certains conflits se résoudront notamment par l'introduction de clauses orphelin.

¹⁰⁴ Devenu la CSQ en 2000.

¹⁰⁵ Comme nous avons pu le constater dans la section 5.1, durant les années 1980 et une partie des années 1990, plutôt que de miser sur l'amélioration des emplois précaires, les syndicats ont surtout cherché à protéger les emplois permanents.

¹⁰⁶ En fait, Rouillard constate plutôt le déclin du militantisme dans ces secteurs, particulièrement à la CEQ (1988 : 5). À cet égard, il faut toutefois rappeler l'adoption d'une loi spéciale très sévère (fortes amendes, perte d'ancienneté, suspension de la retenue syndicale à la source) lors des négociations dans les secteurs public et parapublic en 1986, ce qui a certainement réduit le rapport de force des organisations syndicales.

¹⁰⁷ Ajoutons qu'en novembre 1989, les chargés de cours de l'Université Laval feront aussi la grève pour des raisons similaires. Un autre conflit de travail aura lieu à l'UQTR en 1996.

comptoirs postaux¹⁰⁸. Le plus important conflit de 1988, une grève de quatre mois des 8000 employés de Bell Canada, porte surtout sur l'indexation des pensions, mais aussi sur la limitation du nombre d'employés à temps partiel et de sous-traitants et se solde par des gains importants, notamment la création de 902 emplois permanents (Rouillard, 1989b : 2). En 1989, devant la lenteur des négociations dans le secteur public où elle réclame notamment que 55 % des postes soient à temps complet — les employés à statut précaire forment alors 60 % des effectifs infirmiers —, la FIIQ adopte d'abord différents moyens de pression, dont le refus de faire des heures supplémentaires, puis, déclenche une grève générale illimitée et illégale :

faisant preuve d'une solidarité exceptionnelle, elles tiennent bon pendant une semaine, puis accordent une trêve de 24 heures pour que le gouvernement fasse de nouvelles offres. Ce qu'il fait, consentant à ajouter un montant forfaitaire à son offre initiale « coulée dans le béton » (...). De plus, il offre des avantages importants en termes de primes de nuit, de soirée et de fin de semaine et promet d'augmenter le nombre de postes à temps complet. (...) [Cependant] les infirmières (...) ne réussissent pas (...) à faire lever les sanctions découlant de la loi 160 (Rouillard, 1990 : 6)¹⁰⁹.

En mai 1990, l'Association des propriétaires de camions-remorques indépendants du Québec organise un blocus routier dans de nombreuses régions du Québec. À son apogée, plus de 1500 camionneurs-propriétaires œuvrant dans le transport général participent au mouvement de contestation¹¹⁰. À la même

¹⁰⁸ Dans les deux cas, une loi spéciale met fin au conflit. En 1995, le syndicat négocie un règlement, sans recours à la grève, exigeant de Postes Canada le maintien des comptoirs postaux (Encyclopédie canadienne, non daté, en ligne : [<http://thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=F1ARTF0006426>], consulté le 22 juillet 2007).

¹⁰⁹ Notons que la même année, lors des négociations dans le secteur public, la CSN et la CEQ (devenue CSQ) feront aussi de l'augmentation du nombre d'emplois réguliers, l'une de leur revendication principale (Rouillard, 1989b : 5). À la conclusion de la négociation en 1990, certains gains peuvent être notés à cet égard (Rouillard, 1990 : 7).

¹¹⁰ Le conflit connaîtra aussi une extension à l'extérieur des frontières du Québec. Des barrages routiers se forment sur le bord de l'autoroute 401 en Ontario. Nous avons abordé les conflits impliquant les camionneurs indépendants (secteur du transport général) depuis le début des années 1990 dans la section 5.3.

époque, un second conflit éclate dans le secteur du vrac. Les membres de l'Association nationale des camionneurs-artisans (ANCAI) revendiquent le maintien des quotas de contrats pour les camionneurs artisans lors des travaux publics du gouvernement et mettent en place des moyens de pression qui culminent avec une manifestation devant le Parlement à Québec. Ils obtiendront gain de cause et leurs contrats seront protégés jusqu'en 1999, puis, suite à un second conflit, jusqu'en 2006¹¹¹.

Dans l'ensemble, à l'exception du conflit à Hydro-Québec où celles-ci sont abordés en marge des revendications principales¹¹², les plus importants conflits recensés par le MTQ dans la première moitié des années 1990 — SAQ (1990-1991), Gaz Métro (1991), Poste Canada (1991), STCUM (1991), Steinberg

¹¹¹ Depuis 1973, ce qu'on appelle la « clause 75-25 » dans le jargon du milieu assure 75 % des contrats de transport des matières lourdes en vrac octroyés par le gouvernement. Depuis cette époque, « des dispositions législatives et réglementaires concernant le camionnage en vrac ont été introduites notamment pour donner suite à certaines recommandations du « comité d'étude de la cédule des justes salaires au sujet des transports » (Bernier, 1999 : 13). Bien qu'en 1998, le secteur du transport interprovincial du vrac était déréglementé, tel que prévu dans l'Accord sur le commerce intérieur de 1995, une entente transitoire, d'une durée de sept ans, a été conclue en 1999 entre le ministère des Transports du Québec (MTQ) et l'Association nationale des camionneurs artisans inc. (ANCAI), selon laquelle les camionneurs en vrac continueraient de bénéficier de clauses d'embauche préférentielles sur les travaux du Ministère jusqu'à son échéance le 31 décembre 2006. Des moyens de pression avaient alors été amorcés depuis 1997. En octobre 1998, d'abord en Outaouais, puis dans l'ensemble du Québec, 21 barrages routiers seront érigés par 5000 camionneurs indépendants paralysant le transport interrégional, interprovincial et international du vrac (*Le Droit*, 24 octobre 1998).

¹¹² En 1990, lors du conflit de travail à Hydro-Québec, le syndicat réclame notamment la transformation de 2400 emplois temporaires en emplois permanents. Les principales demandes sont toutefois une augmentation des salaires de 6 % et la réduction du temps de travail. Le gouvernement adoptera — encore — une loi spéciale les forçant à rentrer au travail. Au final, non seulement la loi spéciale fixe des conditions de travail inférieures à la dernière offre du gouvernement, mais, surtout, elle lui permet de confier « tous les travaux qu'il désire au secteur privé » (Rouillard, 1990 : 4). Plus encore, « en cas de désobéissance, la loi impose des pénalités draconiennes à l'image de la loi 160 servie aux infirmières et aux employés de la Fédération des affaires sociales l'année précédente : fortes amendes, cessation de la retenue syndicale à la source, perte d'une journée de salaire pour chaque jour de grève » (Rouillard, 1990 : 3). La loi 160 adoptée en 1989 « [force] le retour au travail des salariés prévoyait la retenue des salaires, l'arrêt de la perception des cotisations syndicales et la perte d'une année d'ancienneté pour chaque jour de grève d'un salarié impliqué dans un arrêt de travail illégal » (Noreau, 1991 : 4). Le règlement imposé ne prévoit pas la conversion des emplois temporaires en emplois permanents.

(1992), Vidéotron (1992), Kruger (1992), Journal de Montréal (1993), The Gazette (1993), Air Alliance (1993), Scierie Leduc (1988-1993), dans le secteur de la construction (1993-1994), dans les garderies publiques (1994), Bridgestone-Firestone (1995-1996), Casino de Montréal (1995), Kenworth (1995-1996) — ne portent toutefois pas sur les questions qui nous intéressent ici¹¹³.

Cela dit, ajoutons que le dur conflit¹¹⁴ opposant les cols bleus à la ville de Montréal (1991-1992) portent sur la réduction de la semaine de travail, mais également sur la possibilité de recourir à la sous-traitance (Noreau, 1992 : 5), que l'enjeu de la sous-traitance a également été un facteur important déclenchant le

¹¹³ Du moins, les questions liées au travail atypique ne seront pas centrales dans ses négociations. Le conflit impliquant les cols blancs de Gaz Métro en 1991 portait surtout sur les augmentations de salaire (*La Presse*, 24 avril 1991). Durant le conflit à Poste Canada, impliquant quelque 45 000 postiers à travers le Canada, des grèves tournantes ont eu lieu durant une dizaine de jours. Elles seront ensuite sévèrement limitées par une injonction. Les revendications portaient surtout sur la question des augmentations de salaire. Le conflit se réglera après plus de trois ans de négociations (Noreau, 1992 : 6). Les employés d'entretien de la STCUM revendiquaient l'instauration de mécanisme de retraite anticipée (Noreau, 1991 : 6). Le conflit chez Steinberg portait sur le maintien d'une indemnité de cessation d'emploi pour le millier d'employés syndiqués lors de son démantèlement et la vente de ses actifs aux corporations Métro-Richelieu, Provigo et Hudon & Daudelin (IGA) (Noreau, 1992 : 4). Lors d'une grève de deux mois à l'été 1992, 1310 techniciens et préposés de Vidéotron revendiquaient surtout l'avancement du dossier de l'équité salariale (*La Presse*, 25 juillet et 14 août 1992). La grève à l'usine de carton de Kruger (1992) fait suite à une demande de réduction de salaire de la part de l'employeur (*La Presse*, 12 mars 1992). Dans le cas du Journal de Montréal comme dans celui du journal *The Gazette*, « le problème de la diminution des effectifs est en jeu et met en évidence les effets dévastateurs de l'informatisation sur tout un secteur d'emploi » (Noreau, 1994 : 4). Le conflit chez Air Alliance est déclenché par les pilotes et concernait surtout la diminution du nombre d'heures de vol et la parité salariale avec leurs collègues d'autres filiales d'Air Canada (Noreau, 1994 : 4). Le conflit à la Scierie Leduc est « le prolongement judiciaire d'une grève commencée en 1988 portant sur la question de l'ancienneté et de l'accès à la formation, dans lequel l'employeur est accusé d'embaucher des briseurs de grève » (Noreau, 1994 : 4). Le conflit de 1993-1994 dans le secteur de la construction portait sur les conditions de travail, d'embauche et les protections collectives (en décembre 1993, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la loi 142 qui modifie les règles du jeu dans l'industrie de la construction en prévoyant notamment la déréglementation de 85% de la construction résidentielle au Québec) (Noreau, 1994 : 4). Le conflit dans les garderies publiques porte surtout sur la question de la rémunération (Noreau : 1994 : 6). Le conflit chez Bridgestone-Firestone porte surtout « sur le respect des travailleurs dans un contexte où des menaces de fermeture planaient sur l'usine » (Gagnon, 1996 : 7). En 1995, lors d'une grève, les 1400 employés du Casino de Montréal revendiquent surtout la semaine de 4 jours et des ajustements concernant les horaires de travail. Il se terminera par une victoire des syndiqués (Gagnon, 1996 : 7). Le conflit chez Kenworth porte, au départ, sur la bonification des retraites (Gagnon, 1996 : 7).

¹¹⁴ Une bombe explosera devant la demeure du président de la Communauté urbaine de Montréal.

conflit de travail (1991) au quotidien *Le Soleil* de Québec (Noreau, 1992 : 4), lors du lock-out de deux ans (1990-1992) chez Reynold Extrusion de Ste-Thérèse (*La Presse*, 15 juin 1990), lors d'une grève de plus de sept mois (1992) du service courrier de Loomis (*La Presse*, 29 février 1992) et qu'il a également été central dans les conflits dans le secteur hôtelier au milieu de la décennie (Holiday Inn, Méridien, etc.), notamment dans le conflit qui suit le congédiement de tous les employés syndiqués par les nouveaux acquéreurs d'un hôtel du centre-ville de Montréal en décembre 1993 (Noreau, 1993 : 4)¹¹⁵.

Ajoutons enfin que c'est en 1992 que débutera un long conflit chez Métro-Richelieu. L'entreprise congédie alors 150 camionneurs ainsi qu'une vingtaine d'employés de son imprimerie et confie leurs tâches à des sous-traitants en dépit de ce que prévoyait la convention collective. S'ensuit alors une longue bataille juridique :

De Cour d'appel en Cour suprême, l'employeur persista à invoquer son droit de sous-traiter certaines opérations comme la livraison par camions à ses succursales ou franchisés. En vain; il fut renversé par la Cour suprême (Gagnon, 1997 : 8).

En 1997, l'entreprise, qui entre-temps avait modifié sa structure organisationnelle, est donc contrainte de réembaucher les employés illégalement congédiés et à déboursier une trentaine de millions de dollars en compensations¹¹⁶. La réintégration complète est toutefois rendue difficile lorsque 117 marchands récalcitrants refusent de se conformer à la décision juridique¹¹⁷. La CSN devra

¹¹⁵ Les conflits identifiés dans cette section ne constituent pas une liste exhaustive. Nous sommes limités à identifier les conflits les plus importants, soit en termes de nombre d'employés affectés, soit en termes de durée ainsi que ceux portant sur les enjeux qui nous intéressent ici à partir des données colligées par le MTQ et dans les synthèses annuelles publiées dans l'*Année politique au Québec*.

¹¹⁶ *Nouvelles CSN*, n° 499, en ligne:

[<http://www.csn.qc.ca/NouvCSN/NCSN499/MetroRichelieu499.html>], consulté le 10 juillet 2007.

¹¹⁷ Pour le vice-président de Metro-Richelieu, « la présence des camionneurs indépendants au centre de distribution de Rivière-des-Prairies ne constitue pas de la sous-traitance (...) Les marchands ne font que se prévaloir de leur droit de venir chercher eux-mêmes leurs marchandises.

entreprendre des poursuites judiciaires pour outrage au tribunal afin de faire respecter le jugement¹¹⁸.

3. Depuis dix ans : le travail atypique et la sous-traitance au cœur des grands conflits de travail

En 1997, les 185 000 salariés d'UPS aux ÉUA, affiliés aux Teamsters, amorcent une grève qui durera deux semaines et qui touche directement les enjeux étudiés. Depuis 1993, 83 % des 46 300 nouveaux emplois créés par UPS sont à temps partiel. Plus encore, « systématiquement les temps complets sont remplacés par des temps partiels »¹¹⁹. L'iniquité liée au fait que les travailleurs à temps partiel, même s'ils pouvaient parfois travailler à plein temps, voire jusqu'à 50 heures par semaine, « étaient payés à un salaire horaire inférieur à la moitié de celui de leurs camarades recrutés à temps complet [9,65 vs 19,95 \$] » constitue la revendication principale (Fantasia, 1997 : 1)¹²⁰. Fait marquant, « rompant avec sa passivité presque légendaire, la confédération syndicale nationale AFL-CIO, (...) transformée par l'élection d'une direction beaucoup plus militante que la précédente, décida de mobiliser toutes les professions et de mettre l'ensemble des

Et si on les force à utiliser notre service de transports, ils pourraient très bien ne plus acheter chez nous» (*La Presse*, 27 novembre 1997)

¹¹⁸ « La CSN poursuit les Épicier·s unis Métro-Richelieu inc. et quatre de ses cadres. Elle entend les faire condamner pour outrage au tribunal, en raison du non-respect de l'ordonnance du juge » (*Le Devoir*, 22 décembre 1997). La justice donnera encore une fois raison au syndicat et condamnera l'entreprise pour outrage au tribunal à la peine maximale soit une amende de 50 000 \$ (*La Presse*, 21 et 25 septembre 1998). Cela dit, la saga judiciaire ne s'arrêtera pas là, en 2003, « cinq camionneurs réclament plus de quatre millions à la CSN et au syndicat des travailleurs des épiciers unis Métro-Richelieu, outrés de n'avoir rien récupéré des cinq ans de salaire qu'ils ont perdu, entre 1993 et 1998 ». Ils seront déboutés, la cour estimant qu'ils ont reçu une indemnisation conforme à l'entente négociée (*La Presse*, 4 novembre 2003).

¹¹⁹ Au total UPS emploie 60 % de travailleurs à temps partiel (42 % en 1986). Dans les centres de tri, la proportion des temps partiels est même plus importante : dans un tel centre près de Chicago sur 6 000 travailleurs, seulement 250 travailleurs sont à temps plein et dans tout l'Illinois, cette proportion atteint 70 %. Note de page et citation tirée de www.mondialisme.org, 1997, en ligne : [http://www.mondialisme.org/article.php3?id_article=289], consulté le 12 juillet 2007.

¹²⁰ Parmi les autres points en litige, Fantasia cite le contrôle de la caisse de retraite et les accidents de travail liés à la manipulation de gros colis.

ressources du mouvement au service de l'action des camionneurs » (Fantasia, 1997 : 2)¹²¹. Pour Fantasia, la victoire fut presque totale puisque UPS accepte de transformer 10 000 emplois à temps partiel en emplois à temps plein, de garantir que 80 % des nouveaux emplois seront réservés à des employés qui travaillent déjà à temps partiel et que non seulement les salaires de tous les employés vont progresser, mais que l'écart entre la rémunération horaire des travailleurs à temps plein et celle des salariés à temps partiel sera réduit. Il ajoute :

[la] grève des 185 000 salariés d'United Parcel Service (UPS) contre la généralisation de l'emploi précaire a remis en cause le modèle de flexibilité chanté par toutes les instances économiques internationales et par tous les porte-voix du patronat. Et, cette fois, ce ne sont pas les syndicats qui ont dû céder. Dans une entreprise de service, hautement informatisée, croulant sous les profits, la victoire des grévistes - et le soutien massif que l'opinion leur a manifesté - annonce peut-être un changement d'époque (Fantasia, 1997 : 1).

Pour Newman, le succès de la grève à UPS a une valeur symbolique, puisque « *in a time when part-time work is a tool for disempowering workers, the Teamsters have struck the first successful collective assault against corporation's abusive use of part-time work* » (1997 : 1). Sans partager l'optimisme de ces auteurs et sans considérer que cette « victoire¹²² » des précaires a eu une influence

¹²¹ Chaque syndicat fut invité à mobiliser ses membres et à assister les piquets de grève des travailleurs d'UPS. Près de 20 millions de dons et de prêts affluèrent au siège des Teamsters (Fantasia, 1997 : 2).

¹²² Pour une analyse plus critique du règlement du conflit, voir notamment Mondialisme.org, en ligne [http://www.mondialisme.org/article.php3?id_article=289], consulté le 15 septembre 2007. Extrait : « (...) 16 jours de grève quasi totale poussent les protagonistes patronaux et syndicaux à signer un accord pour un nouveau contrat : cet accord, accepté seulement par les représentants locaux permet à la direction des Teamsters de décider bureaucratiquement de la reprise du travail (...). Les 185 000 membres voteront le mois suivant par la poste après que la grève sera loin (il est bien évident que la grève ne pourra pas recommencer même si le vote rejette le contrat (...). Que pourront-ils faire alors sinon accepter ce nouveau contrat conclu pour 5 ans (au lieu de 4) qui ne leur apporte que des avancées bien réduites pour ce qui était au centre de la lutte, le temps partiel : 1) 10 000 emplois à plein temps par conversion du temps partiel et le remplacement des postes temps plein libérés pour toute cause de départ par du temps plein (13 000 ont été ainsi « libérés » dans les 4 années précédentes) dans les 5 prochaines années. (...) Sur plus de 120 000 actuellement en temps partiel cela ne ferait, sur 5 ans, un maximum 25 000 temps pleins... si UPS espère les accords ; 2) une augmentation de salaire horaire de 3,10 \$ pour les temps pleins (...) pour arriver dans 5 ans à 23 \$, (...), mais (...) les temps partiels (11 \$ actuellement) [en arriveront]

directe sur les conflits reposant principalement sur des enjeux liés au travail atypique et/ou à la sous-traitance que nous recensons dans cette section, force est de constater, lorsqu'on s'attarde à la liste des plus importants arrêts de travail au Québec depuis dix ans, que nombreux sont ceux qui portent sur les questions qui nous intéressent ici.

En 1998, les second et troisième conflits en importance en termes de jours-personnes perdus¹²³, ceux à la Congrégation des Sœurs Saints Noms de Jésus et de Marie (43 920 jours perdus) et au Casino de Montréal (34 452 jours perdus) avaient, respectivement, comme source de litige le recours à la sous-traitance (MTQ, 1998b : 16) et la création de postes à temps complet¹²⁴. En janvier 1998, les Sœurs des Saints Noms de Jésus et de Marie décrètent un lock-out contre leurs employés travaillant auprès des religieuses âgées ou malades qui résident à la maison-mère d'Outremont. Le projet patronal avait comme objectif de permettre l'embauche de personnel non syndiqué et de recourir librement à des sous-traitants¹²⁵. Après 16 mois de conflit, une entente de principe intervient. Les

dans 5 ans à 15 \$ (...). Autrement dit, le « *two/tiers system* » est maintenu ». Sur le « *two-tiers system* » : « Les travailleurs d'UPS sont sous un contrat collectif signé par le syndicat des Teamsters qui regroupe 165 000 membres à UPS. L'ancienne direction des Teamsters travaillait la main dans la main, ouvertement, avec la direction d'UPS : elle avait ainsi favorisé l'installation le « *two/tiers system* », un des premiers actes de la pression patronale au début de l'offensive globale sur les conditions de travail. Par la bande, d'abord en 1968, Jimmy Hoffa avait imposé ce contrat dans le Midwest et il fut généralisé en 1982. En 1987, le même Hoffa imposa un autre contrat désastreux bien qu'il ait été rejeté par plus de 50 % des Teamsters. Ce *two/tiers system* n'était pas spécial à UPS ; ce système permettait l'embauche des nouveaux travailleurs à des taux largement inférieurs à ceux qui étaient déjà en activité dans l'entreprise. Cette disparité permettait de diviser les travailleurs et empêchait toute revendication globale ». Troy (1998) note lui aussi que la grève « *will not change the ratio of full-time to part-time workers* ». Sur le conflit à UPS, voir aussi, Greenhouse (1997) et World Socialist (1997).

¹²³ Nous excluons ici du décompte la grève d'une journée des 80 000 membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement (MTQ, 1998 : 16).

¹²⁴ La question de la sous-traitance était aussi, accessoirement, l'un des litiges du conflit au Casino (MTQ, 1998b : 17).

¹²⁵ Plus encore : « deux mois après le lock-out, la communauté annonce le congédiement de 100 syndiqué-es, dans l'espoir de les convaincre d'accepter un contrat imbuvable. (...) ce sont des scabs qui accomplissent le travail des salarié-es en conflit ». La CSN déposera 5606 poursuites contre les sœurs en vertu des dispositions antibrisseurs de grève contenues dans le Code québécois

travailleuses et travailleurs de la maison-mère retrouvent leur emploi, obtiennent des augmentations de salaire totalisant 9 % et la congrégation s'engage à maintenir à son emploi au moins 111 travailleuses et travailleurs (52 à temps complet et 59 à temps partiel). Dans la mesure où l'organisation du travail le permet, l'employeur œuvrera à favoriser la création d'un nombre supérieur de postes à temps complet¹²⁶. Pour leur part, les employés du Casino de Montréal — qui s'étaient vus imposer le retour au travail et une première convention collective par un arbitre lors du conflit de 1995 — revendiquent, outre des augmentations de salaire, un plus grand nombre de postes à temps plein. À cet égard, le syndicat souligne que « depuis 1995, alors qu'on a un pavillon de plus, le nombre de postes à temps plein a diminué » et ajoute que « le Casino et le gouvernement devraient donner l'exemple » (*Nouvelles CSN*, n° 441, en ligne¹²⁷). Lors de la résolution du conflit, le Casino de Montréal acceptera d'inclure les pourboires au salaire réel (pour le calcul des vacances, jours fériés, congés de maladie, assurance-salaire, assurance-vie, etc.¹²⁸) et s'engage aussi à créer 10 postes à temps complet à la sécurité, ainsi que 15 autres à temps complet à l'unité générale, pour un total de 25 nouveaux emplois (*Nouvelles CSN*, n° 445, en ligne¹²⁹). Notons enfin qu'en 1998, les chargés de cours de l'Université Sherbrooke feront aussi la grève (7140 jours-personnes perdus, MTQ, 1998 : 18).

Les grèves à Hydro-Québec, qui portaient surtout sur des augmentations de salaire, ont constitué le plus important conflit de travail en 1999, mais les second et troisième plus importants — un lock-out chez Bell Actimédia (47 950 jours-

du travail. (*Nouvelles CSN* 451, en ligne, [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml17/SSNJM451.html>], consulté le 13 juillet 2007).

¹²⁶ Compte-rendu édité à partir de *Nouvelles CSN* n° 451, *op cit*, et *Communiqué de presse de la CSN*, mai 1999, en ligne, [<http://www.csn.qc.ca/Communiques/CommMai99.html>], consulté le 13 juillet 2007.

¹²⁷ En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml/NCSN.html>], consulté le 17 juillet 2007.

¹²⁸ La même année, le conflit à l'Hôtel Reine Élisabeth porte également sur cette question (MTQ, 1999 : 20).

¹²⁹ En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml15/Casino445.html>], consulté le 17 juillet 2007.

personnes perdus) et une grève à la ville de Verdun (41 540 jours-personnes perdus) (MTQ, 1999 : 16-17) — ont eu le recours à la sous-traitance comme enjeu central. C'est aussi en 1999 que débutent les nombreux conflits impliquant des camionneurs indépendants¹³⁰. Le lock-out des 450 employés de Bell Actimédia/Les Pages Jaunes, dont 90 % sont des femmes, durera plus de six mois. Les membres du Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB-FTQ) « mènent une lutte à gagner contre leur patron [qui] veut imposer des reculs dans la convention collective, notamment en allongeant la semaine de travail d'une heure et demie sans compensation salariale (...) [et qui] ne veut accorder aucune protection contre les pertes d'emplois attribuables aux changements technologiques et à la sous-traitance » (Klépock, 2003)¹³¹. Quant à la grève à la ville de Verdun, d'une durée de plus d'un an et qui sera aussi le second conflit en importance (48 828 jours-personnes perdus) recensé par le MTQ en 2000 (2000 : 13), le syndicat la décrit ainsi :

(...) le conflit ne se résume pas à une question d'argent. La partie patronale veut casser le syndicat afin de créer un dangereux précédent dans les municipalités du Québec, en dilapidant les services municipaux et les biens publics au profit du secteur privé, ami du "patron" de Verdun » dans *L'autjournal*, septembre 1999, en ligne¹³²).

¹³⁰ Nous avons abordé ces conflits dans la section 5.3. Ces conflits, comme ceux du début des années 1990 que nous avons évoqué plus haut, ne sont pas recensés dans le bilan du MTQ puisqu'ils n'opposent pas un syndicat accrédité et un employeur spécifique.

¹³¹ Lors d'un entretien téléphonique avec la dirigeante syndicale locale, celle-ci nous a souligné que l'employeur voulait en outre remplacer, lors des départs à la retraite, les travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel avec des conditions de travail moindres. Le syndicat s'est battu dans un premier temps pour qu'on n'engage pas de travailleurs à temps partiel, puis pour que ceux-ci obtiennent les mêmes conditions de travail que les temps plein. Ce qu'ils ont obtenu. Plus récemment (2007), l'employeur a décidé de revenir sur sa décision. Il n'engage plus de travailleurs à temps partiel. Au sujet d'Actimédia, il est pertinent de noter que les employés de cette filiale de Bell Canada font le travail autrefois effectué par des employés de la compagnie mère (et bénéficient de meilleures conditions de travail) (The Militant, 1999). Il s'agit là d'un bel exemple de la précarisation des conditions de travail découlant de la centrifugation de l'emploi vers des marchés périphériques du travail de plus en plus éloignés du cœur de l'entreprise.

¹³² En ligne : [<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=820&noj=182>], consulté le 14 juillet 2007. La grève sera qualifiée de victorieuse par le président du local 302 du SCFP-FTQ. Outre le fait que les 135 cols bleus de Verdun ont pu conserver leurs emplois et éviter les réductions de personnel, peu de détails sont disponibles sur le règlement du conflit. (*Journal le*

En 2000, les trois plus importants conflits recensés par le MTQ impliquent des enjeux liés au travail atypique et/ou à la sous-traitance. Outre le conflit à la ville de Verdun qui se poursuit et que nous avons déjà évoqué (2^{ème} en importance en 2000), un conflit oppose l'Alliance des employés de scènes, de théâtre et des opérateurs de machines (Aiest, Local 56, FTQ) — des salariés engagés à la pièce pour des contrats de travail temporaire¹³³ — à la Société de la Place des arts (SPA). La décision de l'employeur de ne plus offrir les services des membres de l'Aiest aux locataires des salles de la Place des Arts conduit au déclenchement de cette grève, la plus importante de l'année avec ses 51 612 jours-personnes perdus (MTQ, 2000 : 13). Pour le syndicat, cette manière de faire constitue une atteinte aux droits d'association et de négociation¹³⁴. L'employeur estime pour sa part qu'il n'est pas le véritable donneur d'ouvrage¹³⁵. S'ensuivent de longues batailles juridiques. Dans un premier temps, en août 2001, la CRT rend une décision par laquelle elle ordonne la réintégration des techniciens de scène, auprès de la SPA, qu'elle désigne comme le véritable employeur¹³⁶. Cependant, au final,

301, avril 2000, en ligne [<http://www.scfp301.qc.ca/journal/2000/avril2000/avril00.pdf>], consulté le 17 juillet 2007).

¹³³ « Formellement, la Place des Arts n'a pas de techniciens. Lorsqu'il y a un spectacle à monter, elle appelle l'Aiest qui se chargera de les lui fournir. (...) Le syndicat choisit parmi ses 152 membres les techniciens, selon leur ancienneté, sans que la Place des Arts puisse trouver à redire. (...) Selon la Place des Arts, il y a 15 techniciens plus ou moins réguliers. En plus, environ 120 techniciens se partagent l'équivalent de 20 postes à temps plein (WSWS, décembre 1999, en ligne [https://wsws.org/francais/News/1999/decembre99/6dec99_pda.shtml]), consulté le 15 juillet 2007).

¹³⁴ « En plus d'attaquer les dispositions antibiseurs de grève, la décision de la Place des Arts rappelle l'urgence de réformer le Code du travail du Québec et plus particulièrement son article 45, afin qu'il assure véritablement la transmission des droits d'un syndicat et de ses membres en cas d'aliénation ou de concession de l'entreprise » (*Nouvelles CSN*, n° 465, en ligne [<http://www.csn.qc.ca/Pageshtml15/PNFrSet.html>]). Suite à une plainte de la FTQ, un enquêteur du Ministère du Travail a conclu dans un premier temps que la Place des Arts a violé la loi antibiseurs de grève laissant aux compagnies résidentes la responsabilité d'embaucher leurs propres techniciens (Radio-Canada, 21 avril 2000, en ligne [<http://www.radio-canada.ca/nouvelles/45/45957.htm>]). Sources web consultées le 17 juillet 2007.

¹³⁵ Pour la SPA, les véritables employeurs sont les compagnies artistiques locataires de la PDA.

¹³⁶ CRT, 2004, QCCRT 0347, en ligne : [<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2004/2004QCCRT0347.pdf>], consulté le 18 juillet 2007. En

un jugement de la Cour suprême rendu en janvier 2004 renverse la décision et conclut que la SPA et ses locataires forment des entités juridiques distinctes et que la SPA est habilitée en droit québécois à cesser ses activités en tout ou en partie¹³⁷. Enfin, le troisième conflit en importance pour l'année 2000 — 30 000 jours-personnes perdus —, oppose quant à lui le Syndicat des techniciens et artisans du réseau français (indépendant) à la Société Radio-Canada (SRC). Les revendications principales des syndiqués concernaient l'impartition de certains secteurs d'activité vers le secteur privé¹³⁸.

En 2002 et en 2003¹³⁹, le plus important conflit de travail depuis dix ans — qui durera un an (435 600 jours perdus, MTQ, 2003 : 22) fait suite à l'annonce par Vidéotron de son intention « de vendre ses 650 techniciens à Entourage Solutions Technologiques Inc., en totale contradiction de la convention collective qui ne

janvier 2001, suite à la nomination d'un médiateur, les 150 techniciens de scène de la Place des Arts réintègrent leur emploi après un conflit qui aura duré plus de 19 mois. La trêve ne durera pas.

¹³⁷ AIEST, local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal, [2004] 1 R.C.S. 43, 2004 CSC 2. En ligne : [<http://csc.lexum.umontreal.ca/fr/2004/2004csc2/2004csc2.html>], consulté le 17 juillet 2007. Le jugement souligne notamment « que le nouveau modèle d'entreprise simplifié adopté par la SPA correspondait à une pratique de l'industrie, où les producteurs comme les locataires embauchent leurs propres techniciens de scène plutôt que de s'en remettre à ceux que leur fournissent leurs locataires ». Sur la portée de l'arrêt *Place des Arts*, voir P. Verge, mars 2005.

¹³⁸ « Un des grands objectifs de cette grève concernait le recours à la sous-traitance, (...) Dans l'entente (...) la sous-traitance demeure, (...) mais Radio-Canada a proposé de mieux encadrer le processus (...) Radio-Canada a tenu jusqu'à la fin à se donner la possibilité d'avoir recours à la sous-traitance dans le cas de services "nationaux" comme l'ingénierie, la gestion des immeubles, la transmission et la distribution des signaux. Le syndicat s'est quand même réjoui d'avoir pu protéger à 95 % l'ensemble des secteurs qu'il représentait. (...) Radio-Canada avait proposé un programme d'impartition beaucoup plus large qui touchait des activités de programmation. La SRC a reculé devant les protestations du syndicat » (*Le Devoir*, 1 et 4 février 2000). L'année 2000 a également été marquée par trois conflits portant sur le recours à la sous-traitance (CAE Electronics, Station Mont-Tremblant, GE Canada) (MTQ, 2003 : 22).

¹³⁹ L'année 2001 fait figure d'exception. Parmi les trois plus importants conflits de l'année, ni le lock-out à la Compagnie Minière Port-Cartier (horaire de travail), ni les grèves chez Camco (pension et assurances) et à l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (réduction des horaires de travail) ne concernent des enjeux qui nous intéressent ici. On notera toutefois que des chargés de cours, cette fois à l'UQTR, seront en grève pendant plus de 11 mois (4 700 jours-personnes perdus, MTQ, 2001 : 13).

permet pas la sous-traitance » (SCFP, 2003 : en ligne¹⁴⁰). S'étalant sur une durée de près d'un an entre juin 2002 et mars 2003, la grève des 560 travailleurs à la Fonderie Horne de Noranda, le troisième en importance en 2003 (136 714 jours-personnes perdus, MTQ, 2003 : 22), a pour objet des motifs similaires. Les syndiqués cherchent à défendre « leur sécurité d'emploi, le respect de l'ancienneté et l'exécution des tâches par les syndiqués et non par des entreprises sous-traitantes¹⁴¹ » (CSN, mars 2003, en ligne¹⁴²). La grève sera un échec : « les gains obtenus sont minimes et plus d'une centaine d'emplois ont été supprimés » (*La Dépeche*, 2003, en ligne¹⁴³). En 2002, une nouvelle grève, suivie d'un lock-out, a aussi eu lieu à la Société Radio-Canada¹⁴⁴ afin « de dénoncer plusieurs problèmes dont plusieurs étaient reliés à des emplois précaires » (Force Jeunesse, juin 2002 : 13¹⁴⁵).

¹⁴⁰ En ligne : [<http://www.scfp.ca/settlements/vidéotronflashback>], consulté le 17 juillet 2007. Nous avons abordé le conflit chez Vidéotron dans la section 5.3.

¹⁴¹ « Le personnel syndiqué a été réduit de 16,5 %. Tout l'entretien est passé à la sous-traitance ». Ces travailleurs à statut précaire n'ont aucun recours en cas d'accident ou de maladie professionnelle (dans *l'Autjournal*, octobre 2002, en ligne [<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=910&no=213>], consulté le 17 juillet 2007.

¹⁴² En ligne : [<http://www.csn.qc.ca/Communique/CommMars03/Comm25-03-03d.html>], consulté le 15 juillet 2007.

¹⁴³ En ligne : [<http://www.ladepeche.qc.ca/texte470.html>], consulté le 17 juillet 2003. En octobre 2003, la compagnie fera 200 mises à pied.

¹⁴⁴ Septième conflit en importance en 2002 avec 43 400 jours-personnes perdus (MTQ, 2004 : 24).

¹⁴⁵ Après une grève de 24 h, les syndiqués (Syndicat des communications de Radio-Canada) se retrouveront en lock-out pour près de deux mois. Outre la question salariale, « la précarité d'emploi est également au cœur des insatisfactions. Des dizaines d'employés vivent depuis dix, voire vingt ans avec des contrats sans aucune sécurité, renouvelables après 13 semaines selon le bon vouloir des patrons (...)L'entente prévoi[ra] la création de 132 nouveaux postes permanents chez les contractuels actuels, ainsi que la création d'un comité censé analyser la disparité salariale entre hommes et femmes et y trouver une solution. (*Le Devoir*, 27 mars et 23 mai 2002). Fait à noter, « 50% des 1400 membres du syndicat des communications de Radio-Canada, basés au Québec et à Moncton, ont un statut précaire. Ces contractuels et ces employés surnuméraires n'ont aucune sécurité d'emploi, même s'ils sont à l'emploi du diffuseur public depuis des années (...) Les employés surnuméraires de la SRC entrés en service après juin 1998, en grande majorité des jeunes de moins de 35 ans, n'ont pas droit à des vacances payées. Ils reçoivent plutôt une compensation de 4% sur chacune de leurs payes. S'ils prennent congé, la direction considère qu'il s'agit d'une interruption de service, ce qui entraîne la perte de toute l'ancienneté accumulée par ces travailleurs. Plusieurs d'entre eux travaillent donc 52 semaines par an afin de maintenir un lien d'emploi continu, au risque de voir leur qualité de vie et leur santé grandement compromises » (Force Jeunesse, juin 2002 : 13).

Le second conflit en importance en 2003 (110 000 jours-personnes perdus, MTQ, 2003 : 23), impliquant le Syndicat des employés de soutien de l'Université de Montréal (SEUM-SCFP), porte accessoirement sur des enjeux qui nous intéressent ici. Au cœur des divergences qui opposent ces employés — réguliers et temporaires — et la partie patronale « se retrouvent les questions de l'équité salariale homme-femme, l'attribution des postes à l'interne ainsi que de nombreuses violations de la convention collective » (SCFP, février 2002, en ligne¹⁴⁶). Suite à la grève, l'ancienneté des personnes temporaires a été corrigée pour que ces personnes accumulent leur ancienneté tout comme le personnel régulier (SEUM, 2003, en ligne¹⁴⁷).

En 2004, le plus important conflit — la grève à la Société des Alcools que nous avons abordée dans la section 5.3 (128 021 jours-personnes perdus, MTQ, 2004 : 27) — porte encore une fois sur les questions que nous étudions. Les principaux points en litiges sont les affectations des employés à temps partiel, les horaires de travail ainsi que la privatisation partielle à travers par la prolifération des SAQ-Agences. La même année, des conflits liés au recours à la sous-traitance ont lieu à l'Aluminerie Bécancour (2^{ème} en importance, 79 564 jours-personnes perdus), chez Alstom Canada et chez Parmalat (MTQ, 2004 : 22 ; 25). Des chargés de cours, cette fois à l'Université Laval, sont aussi impliqués dans un conflit de travail.

Pour ce qui est de l'année 2005, dernière année pour laquelle un bilan annuel est disponible¹⁴⁸, le conflit à la SAQ, amorcée à la fin de l'année précédente, est

¹⁴⁶ En ligne : [http://www.seum-1244.com/documents/COMMUNIQUE/COMMUNIQUE_SCFP_27-02-2003.pdf], consulté le 17 juillet 2007.

¹⁴⁷ En ligne : [http://www.seum-1244.com/archives/archives_nouvelles_2003.htm], consulté le 17 juillet 2007. Une grève des étudiants-employés de l'Université McGill aura également lieu en 2003 (4 700 jours-personnes perdus, MTQ, 2003 : 22) ainsi que chez Labatt « dans le but d'obtenir la permanence d'employés temporaire depuis dix ou quinze ans » (Gagné, 2006 : 4).

¹⁴⁸ Au moment de la rédaction de ce chapitre en juillet 2007.

aussi le plus important en termes de jours-personnes perdus — 256 016 — si on exclut les négociations dans le secteur public (MTQ, 2005 : 22)¹⁴⁹. Au sujet de ces dernières, on notera que c'est encore une fois une loi spéciale (projet de loi 142 devenu loi 43¹⁵⁰) qui y mettra fin en imposant un « gel rétroactif des salaires pour les premiers 2 ans et 9 mois et une augmentation de 2 pour cent par année les quatre dernières années, soit une hausse totale de 8 pour cent sur la période sans précédent de près de sept ans que couvrira la convention collective » (Dufour, 2005 : 1¹⁵¹). Plus encore, et c'est ce qui nous intéresse particulièrement ici, la Fédération nationale des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), parmi d'autres organisations syndicales, regrettera que les non-permanents aient joui de peu de considération :

Ils ont accusé un retard sur la sécurité d'emploi, sur l'accès à des postes conduisant à la permanence. Ils ont vu leurs droits réduits au bénéfice de ceux

¹⁴⁹ Les négociations ardues dans le secteur public ont occasionné plus de 400 000 jours-personnes de travail perdus (MTQ, 2005 :4).

¹⁵⁰ *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c.43, adoptée le 15 décembre 2005.

¹⁵¹ Cela représente une hausse moyenne de seulement 1,2 pour cent par année, alors que le taux d'inflation au Québec a augmenté en moyenne de 2 pour cent par année au cours des cinq dernières années. D'autre part, « L'aspect le plus significatif de la loi 142, toutefois, c'est l'introduction d'une série de clauses punissant sévèrement tout mouvement de grève. D'ici au 31 mars 2010, un employé du secteur public impliqué dans un débrayage perdra deux jours de paie par jour de grève et sera soumis à des amendes de \$100 à \$500. Les amendes par journée de débrayage iront de \$7.000 à \$35 000 pour un représentant syndical et de 25 000 à 125 000 \$ pour une association syndicale » (Dufour, 2005). Comme on l'a déjà vu (cf. 2.3.1), cette façon qu'ont les gouvernements du Québec de punir fortement l'exercice du droit de grève tout en limitant l'éventail des moyens de pression est de plus en plus monnaie courante. Le cas des camionneurs indépendants, l'a aussi mis en évidence [cf 5.3]. Suite à une démarche auprès du comité de liberté syndicale de l'OIT faite à l'initiative de l'ensemble des organisations syndicales du secteur public, celui-ci leur donnera raison et demandera au « gouvernement libéral de Jean Charest de modifier la loi 43 pour la rendre conforme aux conventions no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et no 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Le comité de liberté syndicale de l'OIT prie également « le gouvernement d'éviter à l'avenir le recours à des interventions législatives imposant des conditions de travail, sans qu'il n'y ait eu des consultations franches et approfondies avec les parties impliquées » (...) [et] réclame, en outre, une révision des « sanctions excessives » contenues dans la loi 43 » (CSQ, printemps 2007, en ligne [<http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/prin07/p12-13.pdf>], consulté le 17 juillet 2007). On notera enfin que la loi spéciale stipule par exemple que « les services » d'un fonctionnaire mis en disponibilité peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique » (Dufour, 2005).

qui sont accordés à des gens mis en disponibilité. On a beaucoup insisté sur cette question sur laquelle il était impossible de discuter à la fin, parce que c'était le décret qui prenait le pas. Point final (*Le Devoir*, 28 janvier 2006, en ligne¹⁵²).

Pour terminer, bien que des données colligées pour les années 2006 et 2007 ne soient toujours pas disponibles, il apparaît pertinent de revenir sur les conflits de travail chez Olymel. Sans entrer dans les enjeux complexes¹⁵³ qui y sont liés, il est intéressant de remarquer que l'employeur, au moment où il se déleste d'une main-d'œuvre qualifiée — Olymel ayant décidé de fermer l'usine de St-Valerien-de-Milton en avril 2007 suite aux refus des travailleurs d'accepter d'importantes réductions des salaires¹⁵⁴ —, profite du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires (cf. 2.1.3) afin de faire tourner son usine de Red Deer en Alberta (Le Conseil des viandes du Canada, le Conseil canadien du porc et Canada Porc International, 2007 : 11)¹⁵⁵. Ainsi, on constate qu'à travers ses choix stratégiques, l'entreprise met directement en compétition des travailleurs syndiqués avec des travailleurs que l'on a qualifiés d'invisibles (c.f. 2.1.3)

¹⁵² En ligne : [<http://www.ledevoir.com/2006/01/28/100600.html>], consulté le 28 juillet 2007. Sur les discriminations à l'égard des non-permanents introduites par la loi 142, voir aussi Syndicat des enseignants et des enseignantes du CEGEP Lionel Groulx, mars 2007.

¹⁵³ Négociations qui se déroulent dans trois usines différentes (St-Simon, St-Valérien de Milton, Vallée Jonction) divisant les travailleurs, crise de l'industrie porcine au Canada et au Québec, conflit au même moment aux usines d'abattage Atrahan de Yamachiche, etc. Sur ces conflits, voir le dossier sur Olymel de la CSN, en ligne [<http://www.csn.qc.ca/Connaitre/Federations/Commerce/olymel.html>] consulté le 17 juillet 2007.

¹⁵⁴ Les travailleurs de l'usine de Vallée-Jonction, aussi menacée de fermeture, ont pour leur part accepté de fortes réductions de salaire (30 %) en février 2007

¹⁵⁵ « 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. La mise en place d'un double quart de travail de leurs usines de Brandon et de Red Deer est liée à la disponibilité de main-d'œuvre peu ou semi-qualifiée que peut procurer le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires » (...) Dans le cas d'Olymel, le double quart de travail à l'usine de Red Deer est également une priorité. 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 1100 employés requis pour que l'usine moderne de Red Deer fonctionne à pleine capacité et fasse concurrence à nos voisins américains » (p.11). Notons enfin que les employeurs du secteur de la transformation des viandes et des volailles, dont Olymel est un membre important, réclament l'extension de ces programmes au Québec (Groupe AGECO, 2004 : 128).

œuvrant sur des marchés périphériques du travail, en dehors du cadre conventionnel des codes du travail, ce qui diminue sensiblement leur rapport de force lorsque vient le temps de négocier¹⁵⁶.

¹⁵⁶ Un second conflit récent, la grève des chargés de cours à l'Université Laval, la plus importante de la première moitié de l'année, a aussi eu lieu en 2007. Nous l'avons traité dans l'une des monographies exploratoires de la section 5.3.

BIBLIOGRAPHIE

- Abramo, Lais. Octobre 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, México. 13p. [<http://168.96.200.17/ar/libros/cyg/trabajo/abramo.rtf>]
- Abramo, Laís et Abreu, Alice Rangel de Paiva (eds.). 1998. *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, ALAST/Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de Sao Paulo, Série II Congresso Latino-Americano do Sociologia do Trabalho, Sao Paulo.
- Abramo, Laís. 1990. *El sindicalismo latinoamericano en los noventa*, ISCOS-CLACSO, Santiago.
- Adam, G. et J.-D. Reynaud. 1978. *Conflit du travail et changement social*, PUF, Paris.
- Adams, Roy, J. Automne 2005. « Organizing Wal-Mart : The Canadian Campaign », *Just Labour*, Toronto.
[<http://www.justlabour.yorku.ca/volume67/pdfs/01%20Adams%20Press.pdf>]
- AELIES. Septembre 2006. « Info-courriel : Campagne de syndicalisation à L'université Laval », site web de l'AGREGE, Québec.
[<http://agrege.scg.ulaval.ca/?p=88>]
- Aggietta, M. 1976. *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann-Levy, Paris.
- AGSEMa. Non daté. *History of the first contract negotiation (1994-1997)*, site web de l'AGSEM, Québec. 5p.
[<http://www.web.ca/~agsem/about.htm0>]
- AGSEMb. Avril 2003. *Current negotiation update*, site web de l'AGSEM.
[<http://www.web.net/%7Eagsem/backup/april22update.html>].

- Akyeampong, Ernest, B. Août 2006. « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8. Pp. 19-44.
[http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/fact-2_f.htm]
- Akyeampong, Ernest, B. Août 2004. « Le mouvement syndical en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 8. Pp. 1-26.
[<http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=75-001-X20041087011>]
- Akyeampong, Ernest, B. et Deborah Sussman. Mai 2003. « Régimes de santé des travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 5. Pp. 15-21.
[<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2003105.pdf>]
- Akyeampong, Ernest, B. Août 2002. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, n° 3. Pp. 5-10.
[http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/2002/2002-08-01_f.pdf]
- Akyeampong, Ernest, B. Automne 1999. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3. Pp. 51-71.
[http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/1999/pear1999011003s3a06_f.pdf]
- Akyeampong, Ernest, B. Été 1999b. « Épargne-retraite : les REER et les RPA », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 2. Pp. 23-30.
- Amadiou, J-F. 1999. *Les syndicats en miette*, Édition du Seuil, Paris.
- Amadiou, J-F. et G. Groulx. 1996. « Production de règles, « relation d'emploi » et performance économique », dans *Performance et ressources humaines* (Ferecilli et Sire). Economica, Paris. Pp. 180-193.
- Amadiou, J-F. et J. Rojot. 1996. *Gestion des ressources humaines et relations professionnelles*, Litec, Paris.
- Amadiou, J-F. 1989. « Une interprétation de la crise du syndicalisme, les enseignements de la comparaison internationale », *Travail et Emploi*, n° 42, vol. 4. Pp. 46-59. Repris dans *Problèmes économiques* (sélection de textes) n° 2-182 (4 juillet 1990). Pp. 11-19.
- Antunes, Ricardo. 1996. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Piedra azul, Valencia.
- Antunes, Ricardo. 1995. *A centralidade do trabalho hoje*, XX Congresso ALAS, México.

- Antunes, Ricardo. Décembre 1996. "Qual crise da 'sociedade do trabalho'?", conférence présenté au *Segundo Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Aguas de Lindoia, SP, Brasil. 22 p.
- AQST. Septembre 2005. « Annuaire québécois des statistiques sur le travail : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail » (2^e édition révisée), *Institut de la statistique du Québec*, vol. 1, numéro 1, p.49.
- Arroyo Picard, Alberto. Décembre 2001. *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en México : Lecciones para la negociación del Acuerdo de Libre Comercio de las Américas*, Red Mexican de Accion Frente al Libre Comercio (RMALC), Mexico, D.F.121p.
[<http://www.rmalc.org.mx/libros.htm>]
- Arsenault, Stéphanie. Automne 2004. « Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants : Entrevue avec Marcia Ribeiro », *Vivre ensemble*, vol. 12, n^o 43. 4p.
[http://www.cjf.qc.ca/ve/bulletins/2004/vol_12_no43/ribeiro.pdf]
- Asselin, Pierre. Janvier 2000. « Le Taiwan du Multimédia », *Le Soleil*, Québec.
[<http://www.vigile.net/00-1/multimedias.html>]
- Asselin, Suzanne. 2005. « Conditions de Travail et rémunération », dans *Données sociales du Québec — Édition 2005*, Institut de la statistique du Québec, Québec.
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/donn_sociales05_pdf.htm]
- Atkinson, John. 1984. « Flexibility, Uncertainty and Manpower Management », *Institute of Manpower Studies*, rapport 89, University du Sussex.
- ATTAC (collectif). Novembre 2003. *Travailleurs précaires, unissez-vous*, collection Mille et une Nuits, Fayard, Paris. 125p.
- ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS MULTIMEDIA DU QUEBEC (ATMQ). 1999. « Association des travailleurs multimédia du Québec ».
[http://archives.samizdat.net/globe_1/199912/msg00112.html]
- ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS MULTIMEDIA DU QUEBEC. Non daté. « Présentation de notre organisme », *La toile des jeunes travailleurs*, Québec.
[<http://www.lestoiles.net/?nav=10>]
- ASSOCIATION NATIONALES DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT ET PLACEMENT DE PERSONNEL (ACSESS). Avril 2007. *Mémoire sur l'industrie du placement temporaire*, présenté au ministre québécois du travail, ACSESS section Québec. 31p.

- AU BAS DE L'ÉCHELLE. 2007. *Pour des normes du travail à la hauteur*, Montréal. 71p.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE), CONSEIL D'INTERVENTION DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), FFQ. Mai 2007. *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, remis au ministre québécois du travail, Montréal. 21p.
[<http://www.aubasdelechelle.ca/images/memoire-mai-2007.pdf>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). Hiver 2007. « Le rapport Arthurs : Un rapport qui ne devrait pas dormir sur les tablettes », *Bulletin d'ABE*, vol. 27, n° 3, Montréal. 12p.
[<http://www.aubasdelechelle.ca/images/bulletin-hiver-2007.pdf>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). Décembre 2004. « Le Rapport Bernier ne doit pas rester lettre morte », *Le Devoir*, Montréal.
[<http://www.ledevoir.com/2004/12/08/70261.html?336>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). Mai 2004. *Avis d'Au bas de l'échelle sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et qui concerne le salaire des personnes qui cueillent des fruits et des légumes de transformation*, Montréal, 8p.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE), Septembre 2003. Mémoire sur le projet de loi n° 8 *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, présenté à la Commission des Affaires sociales, Montréal. 10p.
[<http://www.aubasdelechelle.ca/images/memoire-septembre-2003.pdf>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). Juin 2002. *Commentaires d'Au bas de l'échelle*, Présentés au comité d'experts chargé d'étudier les besoins des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Montréal, 13p.
[<http://www.aubasdelechelle.ca/images/memoire-20-juin-2002.pdf>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE) et FRONT DE DÉFENSE DES NON-SYNDIQUÉS. 2002. *Mémoire sur le document de consultation Revoir les normes du travail : un défi collectif*, Montréal. 21p.
[<http://www.aubasdelechelle.ca/images/memoire-mai-2002.pdf>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 2000. *Une réforme en profondeur : c'est l'heure !*, Dossier manifeste sur la loi sur les normes du travail, Montréal. 35p.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 1996. *Attention ! Travail précaire*, Montréal. 36p.

- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 1995. *Le travail : des principes à réaffirmer*, Actes de colloque, Montréal. 76p.
- 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). 1991. *Un coup d'dé*, Montréal. 23p.
- 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. 23p.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 1990. *Mémoire à la Commission des affaires sociales dans le cadre de l'étude de l'avant projet de loi : « Loi modifiant la LNT »*, Montréal. 15p.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE) et l'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET QUÉBÉCOIS. 1984. *Mémoire de la coalition des non-syndiquées personne*, Commission consultative sur le travail, Montréal.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE) et la COALITION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES NON-SYNDIQUÉS POUR LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI ET L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION. 1984b. *Mémoire*, Commission consultative sur le travail, Montréal.
- Aubin, Denis. 1998. « Apologie de l'apartheid universitaire », *SCCUQ-Info*, vol. 9, n° 2.
 [<http://www.unites.uqam.ca/sccuq/information/sccuqinfo/archives/v9n2editorial.html>]
- AU BAS DE L'ÉCHELLE (ABE). 1981. *Mémoire sur la charte des droits et liberté de la personne*, Commission permanente de la justice, Montréal.
- Babson, S. 2003. « Dual Sourcing at Ford in the United States and Mexico : Implications for Labour Relations and Union Strategies », dans W. N. Cook (dir.), *Multinational Companies and Global Human Ressource Strategies*, Quorum Books, Westport. Pp. 197-222.

- Bagnasco, Arnaldo. 1999. "De la Sociología del Trabajo a la sociedad", dans Castillo, J.J. (ed.) *El trabajo del futuro*, Editorial Complutense, Madrid.
- Baird, Charles W. 2004. *Hayek on Labor Unions*, The H.R. Nicholls Society Inc. 49p. [<http://www.hrnicholls.com.au/Special/Baird-Hayek-unions.pdf>]
- Bajoit, G. 1998. « Exit, Voice, Loyalty and Apathy », *Revue française de sociologie*, vol. 29, n° 2, Paris. Pp. 325-345.
- Barbash, J. 1984. *The Elements of Industrial Relations*, The University of Wisconsin Press Madison, Wisconsin.
- Barbosa, Fabio et Enrique de la Garza (coord.). 1993. *Modernización y sindicatos*, IIE-UNAM, México.
- Baritz, Loren. 1960. *The servants of power. A history of the use of social science in American industry*, Wesleyan University Press, Middletown, Connecticut. 273 p.
- Barnett, G. E. 1926. *Chapters on Machinery and Labor*, Harvard University Press, Cambridge.
- Barré, A. 2003. « Faut-il réviser l'article 45 du Code du travail ? », *Le Soleil*, 18 septembre, A19.
- Barrios Graziani, L. Avril 2005. « Las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis », *Biblio 3W, Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. X, n° 575. Universidad de Barcelona, Barcelone. [<http://www.ub.es/geocrit/b3w-575.htm>]
- Beaucage, André et Elmustapha Najem. 2001. *De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998*, document de recherche 2001-3, Département des relations industrielles, Université du Québec à Hull. [<http://www.uqo.ca/secteurs/relations-industrielles-humaines/rechpub/2001/2001-3.pdf>]
- Beaud, Michel et Gilles Dostaler. 1996 [1^{ère} ed. 1993]. *La Pensée économique depuis Keynes*, coll. Points, Éditions du Seuil, Paris. 444p.
- Beaudet, Rock. Février 1998. « Les clauses orphelins dans le secteur municipal : Rapport d'enquête », *Le Pont entre les générations*. 19p. [http://www.lepont.ca/pdf/clauses_orphelins.pdf]

- Beaudry, R., J. J. Gagnon, J. Gérin-Lajoie, V. Larouche et J. Mc Neil. 1985. *Le travail : une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, Ministère du travail, Québec. 490p.
- Beck, Ulrich. 2000. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós, Barcelone.
- Becker, H. 1985 [1963]. *Outsiders. Études de la sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.
- Bélanger, Paul R., M. Grant et B. Lévesque. 1994. *La modernisation sociale des entreprises*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal.
- Bell, Daniel. 1976 [1972]. *Vers la société post-industrielle*, Éditions Robert Laffont, Paris.
- Belzunegui Eraso, A, Printemps 2002. «El control del tiempo en el teletrabajo itinerante», *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestrial de empleo, trabajo y sociedad*, n° 45. Madrid.
- Benasayag M., Sztulwark D. 2000. *Du contre-pouvoir*, La Découverte, Paris. 167 p.
- Benasayag, Miguel et Florence Aubenas. 2002. *Résister, c'est créer*, La Découverte, Paris.
- Bensusan Areous, Graciela. 2003. «Sindicalismo y sistema de relaciones industriales », dans *Tratado latinoamericano de sociología de trabajo* (De la Garza). Colegio de Mexico-FLACSO-UAM-Fondo de Cultura Economica, Mexico.
- Bensusan Areous, Graciela. Septembre 1998. « La naturaleza de los sindicatos y las cláusulas de exclusión », *La Jornada Laboral*, vol. 8, n° 92.
- Bergeron, Jean-Guy. 1994. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés », *Relations industrielles*, vol. 49, n° 4. Pp. 776-793.
[<http://www.bib.umontreal.ca/ss/ri/bergeron.txt>]
- Bergeron, Johanne. 1987. «L'autel du libéralisme: Une revue des rapports Fortier, Gobeil et Scowen», *Politique*, no 11. Pp. 129-138.

- Bernier, Jean. 2007. « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regard sur le marché du travail*, ministère du Travail, Québec. Pp. 2-17.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol04-01.pdf>]
- Bernier, Jean. 2005. *Le champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel*, étude réalisée pour la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail du Gouvernement du Canada, Québec, 87p.
[<http://www.flis-ntf.gc.ca/doc/re-rpt-09f.pdf>]
- Bernier, Jean; Vallée, G. et Jobin, C. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 807p.
[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportFinal.html]
- Bernier, Jean; Vallée, G. et Jobin, C. 2003b. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Rapport Synthèse*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 47p.
[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportBernierSynthese.pdf]
- Bernier, Jean, Georges Marceau et Michel Towner. Avril 1999. « Rapport », Comité d'experts sur le statut des camionneurs-proprétaires, Québec.
[<http://www4.bnquebec.ca/pgq/2003/2613811.pdf>]
- Bernstein, S. 2006. « Mitigating Precarious Employment in Quebec: the Role of Minimum Employment Standards Legislation », dans *Precarious Employment* (sous la dir. de Vosko), McGill et Queen's University Press, Montréal et Kinston. Pp. 221-240.
- Bess, Irwin. 2000. « The Cost of Independence : Socio-economic profiles of independant truck drivers », *Statistique Canada*. (53F0002-XIE, données de 1997).
[<http://www.statcan.ca/english/research/53F0002XIE/53F0002XIE.pdf>]
- Beveridge, William. 1969 [1942]. *Social Insurance and Allied Services* (The Beveridge Report), Agathon Press, New York. 229p.
- Beveridge, William. 1967 [1944]. *Full employment in a Free Society*, G. Allen & Unwin, Londres. 429p.

- Bigras, Yvon. Septembre 1993. « La déréglementation de l'industrie du camionnage au Québec : de la théorie à la réalité », *L'actualité économique*, vol. 69, n° 3. Pp.123-138.
- Bizberg, Ilan. Hiver 1998-1999. « Le syndicalisme mexicain face à la mondialisation et à la décomposition du régime politique », *Revue de l'IREF*, n° 29.
[<http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/r29/chap5.pdf>].
- Bizberg, I. 1982. *La Acción Obrera en Las Truchas*, Colegio de México, Mexico.
- Blondin, Sébastien et Georges Lemieux. 2001. « Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », *Conseil permanent de la jeunesse*, gouvernement du Québec, Québec. 123p.
- Boltanski, L. et E. Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, NRF essai, Gallimard, Paris.
- Bortz, J. 1979. "Problemas de la Medicion de la Afiliación Sindical en Mexico", *Segundo Coloquio regional de Historia Obrera*, CEHSMO, Merida, Yucatán.
- Boucher, Catherine et Marie-Claude Sarrazin. Août 1998. « Les clauses «orphelin» : vers un accroissement des inégalités sociales », *Mémoire présenté par la Fédération des femmes du Québec à la Commission de l'économie et du travail portant sur l'évolution du phénomène ayant trait à l'introduction des clauses «orphelin» dans les conventions collectives*.
[<http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/orphelin.html>].
- Boudon, R. et F. Bourricaud. 1990 (2^e ed.). *Dictionnaire critique de la sociologie*, PUF, Paris.
- Bourdieu, Pierre. Mars 1998. « L'essence du néolibéralisme », *Le Monde diplomatique*, Paris,
[<http://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/10167>]
- Bourdieu, P. 1993. *La misère du monde*, Édition du Seuil, Paris. 1460p.
- Bourhis, Anne et Thierry Wils. 2001. « L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 56, n° 66.
- Bourque, Gilles, L. 2000. « L'industrie du multimédia : État de la situation », *Cahier du CRISES*, collection « working papers », n° ET0 010, CRISES, Montréal.
[<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0010.pdf>]

- Bourque, Gilles et Jacques Beauchemin. Automne 1994. « La société à valeur ajoutée ou la religion pragmatique », *Sociologie et Sociétés*, vol. 26, n° 2, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal. Pp. 33-56.
- Bourque, R. et C. Rioux. 2001. « Restructuration industrielle et action syndicale locale : le cas de l'industrie du papier au Québec », *Relations industrielles*, vol. 56, n° 2. Pp. 336-361.
- Bourret, Gisèle. 1998. « C'est toujours une question de droits », *Recherches féministes*, vol. 11, no 1.
- Boyer, Robert. 2004. *Théorie de la régulation : les fondamentaux*, collection Repères, La Découverte, Paris. 120p.
- Boyer, R. et J-P. Durand. 1998. *L'après fordisme*, Syros, Paris.
- Boyer, Robert et Yves Saillard. 1995, *Théorie de la Régulation : L'état des savoirs*, collection Recherches, La Découverte, Paris. 586p.
- Boyer, Robert. 1986. *Théorie de la régulation : analyse critique*, La Découverte, Paris.
- Boily Robert, Robert Moinière et Roch Côté (sous la dir.). 1999. *L'année politique au Québec : 1987-1998*, édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]
- Boyson, R. et Antonio Martino. Novembre 1999. "What We Can Learn from Margaret Thatcher", Heritage Lecture #650, Heritage Fondation.
[<http://www.heritage.org/Research/PoliticalPhilosophy/HL650.cfm>]
- Bowles, Samuel et Richard Edwards (dir). 1990. *Radical Political Economy*, Aldershots, Hants.
- Brière, Jean-Yves. 1994. « Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation de la Loi sur les normes du travail et des emplois atypiques », dans *Emploi précaire et non-emploi: droits recherchés* (sous la dir. de L. Lamarche), Les Éditions Yvon Blais, Cowansville.
- Brissenden, Paul F. 1957 (1919). *The IWW: A Study of American Syndicalism*, Columbia University Press, New York. 438 p.

- Bronfenbrenner, Kate et Robert Hickey. 2004. « Changing to Organize : A National Assesment of Union Strategies », dans *Rebuilding Labor* (Milkman et Voss, dir.). Cornell University Press, New York.
- Brossard, M. et M. Simard. 1986. *Les statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, gouvernement du Québec, Commission d'étude sur le travail. 121 p.
- Brouard, Marie-Pier et Gino Santarossa. Décembre 2003. « Les regroupements municipaux au Québec et leur incidence sur la masse salariale des municipalités : 1992-2000 », Ministère des Affaires municipale, du Sport et du Loisir, gouvernement du Québec.
[http://www.mamr.gouv.qc.ca/publications/obse_muni/regroupms_final.pdf]
- Brunelle, Dorval. Janvier 2007. « Bilan de l'année 2006 et dossiers à suivre en 2006 », *Chronique des Amériques*, Observatoire des Amériques, Montréal. 12p.
[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/chro_Brunelle_07_01-2.pdf]
- Brunelle, Dorval et al. 2005. *Main-basse sur l'État, les partenariats public-privé au Québec et en Amérique du Nord*, collections Points Chauds, Fides. 276p.
- Brunelle, Dorval, Elsa Beaulieu et Philippe Minier. 2004. *Le libre-échange, la libéralisation et l'emploi des femmes au Québec*, Observatoire des Amériques-ARIR-FFQ. 130 p.
- Brunelle, Dorval. 2003. *Dérive globale*, Boréal, Montréal. 221p.
- Brunelle, C. 2002. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail », *Relations industrielles*, vol. 57, n° 2. Pp. 136-167.
- BUREAU INTERNATIONALE DU TRAVAIL (BIT). Octobre 1982. *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Genève.
- Buret, E. 1979 [1840]. *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*. Edhiss, Paris.
- CAMO-ROUTE. Mars 2003. « Diagnostic du secteur du transport routier 1998 ». [<http://www.camo-route.com/documents/diamar98.pdf>]

- CAMO-ROUTE. 2005. « Diagnostic sectoriel transport routier des marchandises 2004-2005 : Analyse d'enquêtes portant sur la main d'œuvre de l'industrie ». [<http://www.camo-route.com/documents/diamar05.pdf>]
- Campeau, Louise et Francis Moreault. Janvier 2002. « La déréglementation de l'industrie du camionnage et des écoles de conduite », *Laboratoire d'éthique publique*, INRS Urbanisation, Culture et Société.
- Campero, G., 1991. *El sindicalismo latinoamericano en los noventa*. Planeta, Santiago.
- Canales, A. I., 2000, "Migración internacional y flexibilidad laboral en el contexto del TLCAN", dans *Revista Mexicana de Sociología*, n° 2. IIS-UNAM, Mexico.
- Canales, A. 2002. "Migracion y trabajo en la era de la globalizacion: el caso de la migracion Mexico-Estados Unidos en la decada 1990", *Papeles de Población*. Mexico. 35p. [www.papelesdepoblacion.uaemex.mx]
- Carrier, D. 1967. *La stratégie de négociation collective*, coll. Travaux de recherches de la Faculté de Droit et des Sciences économiques de Paris, PUF, Paris.
- Carrillo S. 1999. *Reestructuración Económica y Procesos de Informatización de la Fuerza de Trabajo en la ZM de Guadalajara (1987-1998)*, avance de Investigación.
- Carnoy, M. 2001. *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza, Madrid.
- Castel, R. 2003. *L'insécurité sociale*, collection « La République des idées », Édition du Seuil, Paris. 95p.
- Castel, R. 1999. "Por que la clase obrera ha perdido la partida ?", *Actuel Marx*, n° 26. Paris.
- Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, collection « folio essais », Gallimard, France. 813p.
- Castel, R. 1991. « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité au travail et vulnérabilité relationnelle », dans *Face à l'exclusion, le modèle français* (sous la dir. de J. Donzelot). Esprit, Paris.
- Castells, Manuel. 1999 [1996]. *La Era de la informacion : Economia, sociedad y cultura. La Sociedad Red*, Edicion Siglo XXI, Mexico. 590p.

- _____. 1998. *La Era de la informacion : Economia, sociedad y cultura. El poder de la identidad*(vol. 2), Edicion Siglo XXI, Mexico.
- _____. 1998. *La Era de la informacion : Economia, sociedad y cultura. Fin de Millenio* (vol.3), Edicion Siglo XXI, Mexico.
- _____. Octobre 1998. “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa”, *La Factoría*, n. XXVII, Espagne.
- _____. 1983. “A Cross-cultural Theory of Urban Social Movements », dans *The City and the Grassroots*, University of California Press, Berkeley.
- Castillo, Juan José, 2006. “El trabajo recobrado: una evaluacion del trabajo realmente existente en España”, Miño y Davila editores, Espagne.
- Castillo, Juan José. 2000. “La Sociologia del Trabajo hoy: la genealogia de un paradigma”, dans *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (De la Garza, ed.). El Colegio de Mexico-Flacso-FCE, Mexico. (repris dans *Trabajo y Sociedad*, vol.2, n° 3, Santiago del Estero, Argentine (août-octobre 2002).
[http://www.geocities.com/trabajosociedad/S-THOYFINAL.htm#_ftnref47]
- Castillo, Juan José. 1998. “Em busca do trabalho perdido”, dans I. Kovacs et Juan José Castillo, *Novos modelos de productio. Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta.
- Castro, Nadya Araujo et Dedecca, Claudio Salvadori (eds). 1998. *A Ocupação na America Latina. Tempos mais duros*, ALAST/Secretaria do Empleo e do Trabalho do Estado de Sao Paulo, Sao Paulo.
- CATA (Centre d’appui au travailleurs agricoles migrants). Juin 2008. « Stage au Centre d’appui pour les travailleurs migrants », St-Rémi. 1p.
- Cauchy, Claireandrée. Septembre 2004. « Respect pour les saisonniers Mexicains », *Le Devoir*, Montréal.
[<http://www.ledevoir.com/2004/09/14/63713.html>]
- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). 1994. *O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século*, Editora Scritta, São Paulo.
- Chaire d’études socio-économiques de l’UQAM. 1997. « *Enjeux sociaux de la privatisation de la SAQ: de la facture économique à la fracture sociale* », UQAM, Montréal.
[<http://www.unites.uqam.ca/cese/etudes/privatisation/etude16.html>]

- Chamberland, Louis-Joseph. 1974. « Naissance du syndicalisme catholique au Québec », dans *Au soir d'un beau jour : souvenirs d'un curé à la retraite*, Éditions du Bien public, Trois-Rivières, Québec.
[<http://www.ourroots.ca/f/page.aspx?id=709039>]
- Charron, Guy. 2003. « Canada: les leçons de la grève chez Vidéotron » WISW.
[http://www.wsws.org/francais/lutouv/2003/mai03/170503_Videotron.shtml]
- Chase-Dunn, Christopher et Terry Boswell. 2003. *Transnational Social Movements and Democratic Socialist Parties in the Semiperiphery*, présenté lors du ASA meetings in Atlanta.
- Chaskiel, P. 1996. « Relations négociées, relations régulées », dans *Performances et ressources humaines* (Fericellei et Sires), Économica, Paris. Pp. 194-209.
- Chauvel, Louis. 1998. *Le Destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, PUF, Paris.
- Chauvel, Louis. 2006. *Les classes moyennes à la dérive*, Seuil, Paris.
- Chauviré et Fontaine, 2003. *Le vocabulaire de Bourdieu*, Éditions Ellipses, Paris.
- Chaykowski, R. Mars 2005. “Non-standard Work and Economic Vulnerability”, *Research Report* n° 3, Canadian Policy Research Networks, Ottawa.
- Chaykowski, Richard P. et Anthony Giles. 1998. « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations industrielles*, vol. 53, n° 1.
[<http://www.erudit.org/revue/ri/1998/v53/n1/005269ar.html>]
- Chevrier, Catherine et Diane Gabrielle Tremblay. 2004. « La sous-traitance et le travail autonome : un portrait de la situation actuelle au Québec », *Note de recherche* n° 2003-15, Chaire de recherche sur les enjeux socioculturels de l'économie du savoir. 60p.
[<http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-15.pdf>]
- Chiasson-Lebel, Thomas. Février 2007. « La syndicalisation de l'assistanat est une façon de ne pas laisser les étudiants employés faire les frais des transformations de l'université », *Relations*. 2p.
[http://www.setue.org/IMG/pdf/Chiasson-LeBel_pour.pdf]
- Chiasson-Lebel, Thomas. Septembre 2005. « Un nouveau syndicat : une nouvelle réalité ? », Fédération Canadienne des Étudiants et Étudiantes-Québec. 3p.
[<http://www.education-action.net/fr/ruckus10fr/nouveausyndicatfr.htm>]

- CIEDUR. 1992. *El desafío del movimiento sindical*. CIEDUR, Montevideo.
- CISO. 2006. «Un état sous influence: comment le chantage des multinationales menace notre démocratie », *Fiche pédagogique*, Montréal. 8p.
[<http://www.ciso.qc.ca/download?fileId=62>]
- Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge : Labor and the New Social Movements*, Cornell University Press, Ithaca. 235 p.
- Clegg, H.A. 1975. «Pluralism in industrial relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13. Pp. 309-316.
- Cloutier, Jean-Pierre. Mars 2000. « Le mirage du multimédia », *Chronique de Cyberie*, Montréal.
[<http://www.cyberie.qc.ca/chronik/20000321.html>]
- Cloutier, Jean-Pierre. Décembre 1999. « ATMQ : un nouvel Ubifree », *Chronique de Cyberie*, Montréal.
[<http://www.cyberie.qc.ca/chronik/991221.html#d>]
- Clot Y. Jan.-fév. 1982. « Jeunesse, travail et société. Voies et enjeux d'une mutation », *La pensée*, n° 225. Pp. 3-12.
- Cloutier, Luc et Anne-Marie Fadel. Septembre 2005. « Annuaire québécois des statistiques sur le travail : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail » (2^e édition révisée), *Institut de la statistique du Québec*, vol. 1, numéro 1. 214p.
- Cloward, Richard et Frances Fox Piven. 1979. *Poor People's Movements : Why They Succeed and How They Fail*, Vintage Books, New York.
- Collinet, M. 1952. *L'esprit du syndicalisme*, Éditions ouvrières, Paris.
- Comeau, Y. 2005. *Grille pour la réalisation de monographies portant sur des luttes collectives* (n° MS0501), Centre de recherche sur les innovations sociales, UQAM, Montréal. [<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/MS0501.pdf>]
- COMITE SUR LA PRIVATISATION DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT (« Rapport Fortier », gouvernement du Québec). Juin 1986. *De la Révolution tranquille... à l'an deux mille*, 64 p.
- COMMISSION DE LA COOPERATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL DE L'ANACT. 2003. « La protection des travailleurs migrants du secteur agricole, au

Canada, aux Etats-Unis et au Mexique », Secrétariat de l'ANACT, Washington. 73p.

[http://www.naalc.org/french/pdf/migrant_workers_french.pdf].

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 1999. L'avenir du travail : l'emploi atypique dans la fonction publique du Canada, Direction générale des politiques, de la recherche et des communications, Ottawa

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. 1999. *L'équité entre générations et les clauses « orphelins » : des droits à défendre*, Actes du Forum droits et libertés. CDPDJ, Montréal. 78p.

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*, Publication du Québec. 319p.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (Gouvernement du Québec). Janvier 1996. *Document de travail présenté à des fins de discussion au Conseil d'administration de la Commission de normes du travail – Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail*. 34 pages.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (Gouvernement du Québec). Juin 1995. *L'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail et les agences de placement temporaire*, 3 pages.

Commons, John R. 2004 (1913). *Labor and administration*, Batoche Books, Kitchener. 245p.

[<http://www.ecn.bris.ac.uk/het/commons/Labor&Administration.pdf>].

Commons, John R. 1970 (2e édition). *The Economic of Collective Action*, The University of Wisconsin Press.

Commons, John R. 1931. "Institutional Economics", *American Economic Review*, vol. 21. Pp.648-657.

Commons, John R. 1918. *History of Labor in the United States*, vol. 1. Macmillan Publishing Co., New-York.

CONSEIL CENTRAL DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN DE LA CSN (CCCM-CSN). 2001. *81 ans de solidarité ouvrière*, Montréal. 42p.

[<http://www.cccm-csn.qc.ca/MGACMS-Client/Protected/File/6R5HO922UNT197JB93Y9FP88LE476L.pdf>]

- CONSEIL DES UNIVERSITÉS. Septembre 1989. *Les chargés de cours dans les universités québécoises*, Avis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, code 2310-0145, avis n° 89.7. 142 p.
- CONSEIL DES VIANDES DU CANADA, LE CONSEIL CANADIEN DU PORC ET CANADA PORC INTERNATIONAL. Avril 2007. *Renforcer la compétitivité de la filière porcine canadienne*, document présenté au gouvernement du Canada. [http://www.cpc-ccp.com/communic/Canadian%20Pork%20Value%20Chain_F_v1.pdf]
- CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (France). 2000. « Grande pauvreté et précarité sociale et économique », recherche de Joseph Wrécinski, *Journal officiel de la République française*, n° 4074, Paris.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ). Août-septembre 1996. « Position du CPQ sur la nécessité de la sous-traitance », Montréal.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ). Mars 2000. « Réaction du Patronat du Québec sur le document ministériel : Pour un code du travail renouvelé », Montréal.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ). Février 2001. « Mémoire du CPQ sur le projet de loi 182 Loi modifiant le Code du Travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres disposition législatives », Montréal.
- Cortes, F. 2000. *La distribución del ingreso en Mexico en épocas de estabilización y reforma económica*, Miguel Angel Porrua y CIESAS, Mexico.
- Coutu, Michel. 2000. « Les clauses dites « orphelins » et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 55.
- Cornfield, D. B. Mai 1990. « House Work and Labor Activism : Gender Differences in the Determinants of Union Membership Participation », *Work and Occupation*, vol. 17, n° 2. Pp. 131-151.
- Cranford, Cynthia et Deena Ladd. Automne 2003. « Community Unionism : Organising for Fair Employment in Canada », *Just Labour*, vol. 3. Pp.46-59. [http://www.yorku.ca/julabour/volume3/cranford_justlabour.PDF]
- Crépeau, François, « Les réfugiés au Canada et au Québec », *Vivre ensemble*, vol. 5, n° 20, hiver-printemps 1997. Pp. 11-13.

- Creese, Gillian. 1996. « Gendering Collective Bargaining : From Men's Rights to Women's Issues », *Canadian Review of Sociology and Anthropology/ Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 33.
- Crozier, Michel. 1962. « Sociologie du syndicalisme », dans *Traité de Sociologie du Travail* (Naville et Friedmann), vol. 2. Armand Colin, Paris. 439p.
- CSD. Septembre 2007. *Présentation de Renée Rodrigue au Congrès de 2007*, Montréal, 1p.
- CSD. Octobre 2007. *Fait saillants du 18^e congrès de la CSN*, Montréal, 5p.
- CSD. Octobre 2007b. *Le statut de travailleurs : la sécurisation des parcours de vie*, présentation de Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe de la CFDT au congrès de la CSD, Montréal, 5p.
- CSD. Juillet 2007. *Compilation partielle des décisions de congrès relatives au travail atypique*, document non publié et préparé à notre demande par Normand Pépin du service de recherche de la CSD, Montréal. 27p.
- CSD. Novembre 2003. *L'article 45 du Code du travail : un garde-fou essentiel pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs*, position de la CSD sur le projet de loi 31 *Loi modifiant le Code du travail*, présentée devant la Commission de l'économie et du travail, Québec. 17p.
[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Article_45CT_pl31.pdf]
- CSD. Septembre 2003. *Position de la CSD sur La loi modifiant la Loi sur la santé et les services sociaux* (projet de loi 7), présentée devant la Commission des Affaires sociales, Québec. 17p.
[<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Projet%20de%20loi%207.pdf>]
- CSD. Novembre 2002. *Pour une loi sur les normes du travail modernisée*, mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec. 40p.
- CSD. Juin 2002. *Revoir la LNT ne suffit pas, ça prend une réforme en profondeur*, Position de la CSD sur le document de consultation « *Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif* », mémoire présenté au ministre d'État aux Ressources humaines et ministre du Travail, Québec. 31p.
- CSD. Février 2001. *La réforme de 2000 du Code du travail ou l'art de rater sa cible*, mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec.
[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_2001-02-22.pdf]

- CSD. Mai 2001. *Une véritable réforme du Code du travail devrait favoriser l'accès à la syndicalisation*, mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec. 45p.
[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_codetravail.pdf]
- CSD. Septembre 1999. *Décisions du congrès 1999 : Réforme du Code du travail*, Montréal. 23p.
[<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/reformecodetravail.pdf>]
- CSD. Septembre 1999b. *Décisions du congrès 1999 : Une perspective inter-générationnelle*, Montréal. 23p.
- CSD. Septembre 1999c. *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. 22p.
[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_1999-09-10.pdf]
- CSD. Avril 1998. « Vers de nouvelles formes d'action syndicale », *La Base*, vol. 12, n° 1.
[<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Nouveauxtypes1.pdf>]
- CSD. Décembre 1984. *Pour un code de travail renouvelé et adapté aux réalités socioéconomiques moderne*, Mémoire de la CSD à la Commission consultative sur le travail, Montréal. 107p.
- CSN. Avril 2006. « L'usine Olymel de Saint-Simon ferme en juin plutôt qu'en septembre : la CSN dénonce l'attitude cavalière de l'entreprise », Montréal.
[<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommAvril06/Comm13-04-06.html>].
- CSN. 2005. « La CSN, mouvement et organisation », Montréal. 17p.
[http://www.csn.qc.ca/Congres_2005/mouvement.pdf]
- CSN. 2005b. *Ensemble, c'est possible*, Procès-verbal des résolutions adoptées, 61^e Congrès, Montréal. 34p.
[http://www.csn.qc.ca/Congres_2005/propositions-adoptees.pdf]
- CSN. 2005c. *Ensemble, c'est possible*, Rapport du comité exécutif, 61^e Congrès, Montréal. 87p.
[http://www.csn.qc.ca/Congres_2005/rapport-executif.pdf]
- CSN. 2005d. *Ensemble, c'est possible*, Rapport du comité national des jeunes de la CSN. 61^e Congrès, Montréal. 6p.
[<http://www.csn.qc.ca/jeunes/Rapport-Congres-2005.pdf>]

- CSN. 2005e. «Tendre la main, pour un contrat social de solidarité intergénérationnelle dans les milieux de travail », dans *Ensemble, c'est possible*, Rapport du comité national des jeunes de la CSN. 61^e Congrès, Montréal. 4p.
[http://www.csn.qc.ca/Congres_2005/pacte_intergenerationnel.pdf]
- CSN. Juin 2005. *Mémoire sur le projet de loi no 108 - Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives*, présenté à la Commission des affaires sociales, Québec.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-ass-parentale-06-2005.html>]
- CSN. Juin 2005b. *Une stratégie qui manque d'ambition*, commentaire de la CSN sur le document “La stratégie d'action jeunesse 2005-2008”, présenté au Secrétariat à la jeunesse, Montréal.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/comm-strat-jeunes-06-2005.html#recommandations>]
- CSN. Octobre 2005. *Mémoire sur la Révision de la partie III du Code fédéral du travail*, présenté à la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail, Ottawa.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-code-fed-trav-10-2005.html>]
- CSN. Février 2004. *Mémoire sur le document de consultation : Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*, présenté à la Commission parlementaire des Affaires sociales, Québec.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-RRQ-02-2004.html>]
- CSN. Octobre 2004. *Mémoire de la CSN sur le projet de loi no 61 - Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*, présenté à la Commission des finances publiques, Québec.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-PPP-10-2004.html>]
- CSN. Février 2003. *La CSN appuie de larges pans du rapport Bernier sur le travail précaire*, communiqué de presse, Montréal.
[<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommFev03/Comm09-02-03.html>]
- CSN. Juin 2003. *Positions de la CSN sur le processus de détermination du taux de cotisation à l'assurance-emploi*, présentées au ministère des Finances du Canada et au ministère du Développement des ressources humaines Canada, Ottawa.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/memoire-ass-emp-06-2003.html>]
- CSN. Septembre 2003. *Mémoire sur le projet de loi 7 - Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, présenté à la Commission des affaires sociales, Québec.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-loi7-09-2003.html>]

- CSN. Septembre 2003b. *Mémoire sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, présenté à la Commission des affaires sociales, Québec.
[\[http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-CPE-09-2003.html\]](http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-CPE-09-2003.html)
- CSN. Octobre 2003. *Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux sur le projet de loi n° 9, Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités*, présenté à la Commission de l'aménagement du territoire, Montréal.
[\[http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-defusion-10-2003.html\]](http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-defusion-10-2003.html)
- CSN. Novembre 2003. *Mémoire sur le projet de loi 31 modifiant le Code du travail*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.
[\[http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-art45-11-2003.html\]](http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-art45-11-2003.html)
- CSN. Décembre 2003. « Article 45 et sous-traitance - Le projet de loi du gouvernement : Une entreprise de « désyndicalisation » inacceptable ! », Montréal.
[\[http://www.csn.qc.ca/priorites/tablo-02-12-2003-p4-5.pdf\]](http://www.csn.qc.ca/priorites/tablo-02-12-2003-p4-5.pdf)
- CSN. 2002. *Agir pour un monde solidaire*, Procès-verbal des résolutions adoptées, 60^e Congrès, Québec.
[\[http://www.csn.qc.ca/Congres02/Proces-verbalCongres02.html\]](http://www.csn.qc.ca/Congres02/Proces-verbalCongres02.html)
- CSN. 2002b. *Agir pour un monde solidaire*, Rapport du comité exécutif, 60^e Congrès, Québec. 100p.
[\[http://www.csn.qc.ca/Congres02/RapportExecutif.pdf\]](http://www.csn.qc.ca/Congres02/RapportExecutif.pdf)
- CSN. 2002c. *Agir pour un monde solidaire*, Prévisions budgétaires 2002-2005, 60^e Congrès, Québec. 6p.
[\[http://www.csn.qc.ca/Congres02/Budget.pdf\]](http://www.csn.qc.ca/Congres02/Budget.pdf)
- CSN. Septembre 2002. *Mémoire sur le projet de loi no 112 -- Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale: Jeter les bases d'un Québec sans pauvreté*, présenté à la Commission des affaires sociales, Québec.
[\[http://www.csn.qc.ca/Memoires/Pauvrete.html\]](http://www.csn.qc.ca/Memoires/Pauvrete.html)
- CSN. Septembre 2002b. *Notes supplémentaires au comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (Commission Bernier)*, présenté au comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Québec.
[\[http://www.csn.qc.ca/Memoires/CommissionBernierSept02.html\]](http://www.csn.qc.ca/Memoires/CommissionBernierSept02.html)

CSN. Décembre 2002. *Mémoire sur le projet de loi no 143 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, présenté à la Commission de l'économie et du travail par la Confédération des syndicats nationaux, Québec.

[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-projloi143-12-2002.html>]

CSN. 2001. *Accréditation au McDo de la rue Peel : Le juge Morin confirme la décision du commissaire du travail*, Montréal.

[<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommMai01.html>]

CSN. Février 2001. *Mémoire sur le projet de loi no 182 - Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.

[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemCodeTravailFev01.html>]

CSN. Mars 2001. *Présentation sur le projet de loi C-2, Loi modifiant la Loi sur l'assurance emploi*, exposée au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, Ottawa.

[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemAssEmploiMars01.html>]

CSN. Mai 2001. *Mémoire sur le projet de loi n° 31 - Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.

[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemCodeLoi31.html>]

CSN. Juin 2001. *Adoption du nouveau Code du travail : il n'y a pas lieu de se réjouir*, communiqué de presse, Montréal.

[<http://www.csn.qc.ca/Communiqués/CommJuin01.html#anchor1509046>]

CSN. Septembre 2000. *Mémoire sur le projet de loi no 143 - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits de la personne*, présenté à la Commission de la Culture, Québec.

[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemLoi143.html>]

CSN. 1999. *Changer les choses, changer la vie*, Procès-verbal des résolutions adoptées, 59e congrès de la CSN, Québec.

[<http://www.csn.qc.ca/Congres99/PvResolAdopFrSet.html>]

CSN. 1999b. *Changer les choses, changer la vie*, Rapport du comité exécutif, 59e congrès de la CSN, Québec.

- CSN. Octobre 1999. *Mémoire sur le projet de loi no 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.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemOrphelinOct99.html>]
- CSN. Septembre 1998. *Mémoire portant sur les clauses « orphelin »*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Québec.
[<http://www.csn.qc.ca/Memoires/MemOrphelinSept98FrSet.html>]
- CSN. 1996. *Urgence solidarités*, procès-verbal du 58e congrès de la CSN, Montréal. 319p.
- CSN. 1996b. *L'article 45 du Code du travail. La carte maîtresse des employeurs pour se débarrasser des syndicats*, Montréal. 20 p.
- CSN. 1995. *Recueil de clauses de conventions collectives régissant le temps de travail*. Document d'appui no 3 annexe, CSN, Montréal. 64 p.
- CSN. 1994. *Le travail autrement*, procès-verbal du 57e congrès de la CSN, Montréal. 318p.
- CSN. 1994b. *Actes du Colloque sur la précarité dans l'enseignement*, FNEEQ (CSN), Montréal, 49 p.
- CSN. 1992. *La force des femmes : une clé essentielle du progrès*, 9^e rapport du Comité national de la condition féminine, 56^e congrès, Québec. 71p.
- CSN. 1992b. *Assez ! Relançons le progrès*, procès-verbal du 56e congrès de la CSN, Québec. 482p.
- CSN. 1990. *Miser sur notre monde*, procès-verbal du 55e congrès de la CSN, Montréal. 430p.
- CSN. 1988. *Pour un avenir à notre façon*, procès-verbal du 54e congrès de la CSN, Québec.
- CSN/FNC. 1988. Novembre 1988. «*Les défis de l'heure, le travail précaire*, XII^{ème} congrès, Québec.
- CSN. 1986. *Procès-verbal du 53^{ième} congrès de la CSN*, Québec. 559p.
- CSN. 1986b. «*Gagner du terrain*», rapport exécutif, dans *Procès-verbal du 53^{ième} congrès de la CSN*, Québec. Pp. 5-74.

- CSN. 1985. *La CSN devant la Commission Beaudry : recueil des résumés de mémoires*, Montréal. 64 p.
- CSN. 1984. *S'organiser pour travailler et vivre autrement*, Procès-verbal du 52^{ième} congrès de la CSN, Québec. 394p.
- CSN. 1982. *Procès-verbal du 51^{ième} congrès de la CSN*, Québec. 304p.
- CSN. 1980. *Procès-verbal du 50^{ième} congrès de la CSN*, Québec. 391p.
- CSN. 1980b. « Une force collective organisée avec le peuple », rapport exécutif, dans *Procès-verbal du 50^{ième} congrès de la CSN*, Québec. Pp. 5-74.
- CSN. 1971. *Ne comptons que sur nos propres moyens*, Montréal.
- CSQ. Septembre 2003. « Du déjà vu : un projet de loi anticonstitutionnel, injuste et discriminatoire », Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi no 7, *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, Montréal. 14p.
[<http://www.csq.qc.net/societe/garderiers/loi7.pdf>)
- CTC. 2006. « Mon travail, mon avantage », *Bulletin 2006*.
- CTC. Mars 2003. *La protection de l'assurance-chômage à la baisse pour les sans-emploi du Canada*. [<http://congresdutravail.ca/updir/unemployedFr.pdf>]
- D'Amours, Martine. Novembre 2006. *Les lois du travail et le travail atypique (version provisoire)*, Working paper, Université Concordia. 11p.
[<http://reco.concordia.ca/pdf/WPDAmours06Fr.pdf>]
- D'Amours, Martine, Frederic Lesemann, Lucie France Dagenais, Diane-Gabrielle Tremblay et Benoit Lévesque. Avril 2004. « Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : Études des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendants et protection sociale », *Rapport synthèse*, Groupe de recherches sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, INRS-Urbanisation, Société, Culture, Montréal.
[http://www.transpol.org/pdf/transpol_rapport19.pdf]
- D'Amours, Martine. Décembre 2003. « Le travail indépendant: une hétérogénéité construite socialement », *Cahiers du CRISES*, collection thèses et mémoires, vol. 3, n° 7, CRISES, Montréal. 449 p.[<http://www.irec.net/publications/459.pdf>]

- Da Costa, Isabel. Juin 2002. "Economic Regionalization and Industrial Relations", *4th Regional Congress of the Americas*, International Industrial Relations Association in conjunction with Canadian Industrial Relations Association « *Trade and Labor Protection: Can the two be made to work together?* », Toronto, Canada.
[<http://www.cira-acri.ca/IIRA%20CIRA%20docs/da%20Costa,%20Isabel.pdf>]
- Dagenais, Lucie France. 1998. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, coll. Études et documents de recherche sur les droits et libertés, vol. 7, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville. 233 p.
- Dagenais, Lucie France. 1995. *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Québec. 69 p.
- De Coster, Michel et François Picheault. 1998 (2^e ed.). *Traité de Sociologie du Travail*, coll. Ouvertures sociologiques, De Boeck, Belgique. 579p.
- De la Garza, E. 2002. "La flexibilidad del trabajo en México. (Una nueva síntesis)", dans *Población y sociedad al inicio del siglo XXI* (sous la dir. de B. Garcia), El Colegio de México, Mexico.
- De la Garza, Enrique et Ludger Pries. 2001. "Trabajo y trabajadores en el cambio social en América Latina", *Revista entre Polis y Mercado*. UAM-I, Mexico.
[<http://docencia.izt.uam.mx/egt/>]
- De la Garza, Enrique (dir.). 2000. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, Fondo de Cultura Económica, Mexique. 796p.
- De la Garza, Enrique, Carrillo, Jorge et Francisco Zapata. 1994. "Los estudios sobre el trabajo en México", *Economía y Sociología del Trabajo*, n° 23/24, Madrid.
- De la Garza, Enrique. Novembre 1993. "La sociología del trabajo en México: balance y perspectivas", *Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Mexico.
[<http://docencia.izt.uam.mx/egt/>]
- De la Garza, Enrique. 1993b. «Reestructuración productiva y respuesta sindical en Mexico», IIEc-Unam, Mexico.

- De la Garza, Enrique. 1989. "Los estilos de investigación sobre la clase obrera", *Revista Mexicana de Sociología*, n° 1.
- De Leon, Daniel. 1903. « Syndicalism », *Daily People*. 2p.
[<http://www.marxists.org/archive/deleon/works/1909/3.htm>].
- Delorme, François, Régis Fortin et Louis Gosselin. 1994. « L'organisation du monde patronal au Québec : Un portrait diversifié », *Relations industrielles*, Vol.49, no 1, 1994. Pp 9-40. [<http://www.bib.umontreal.ca/ss/ri/delorme.txt>]
- Del Sol M., Eydoux, A. Merele, P. et P. Turquet. 2001. *Nouvelles dimensions de la précarité*, PUR, Rennes.
- Desrochers, Lucie. 2000. *Travailler autrement: pour le meilleur et pour le pire ? : Les femmes et le travail atypique*, Conseil du Statut de la femme, Québec. 201p.
[<http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/publications/?chaine=atypique&F=recherche&ma=20&submit=rechercher>].
- Divisions des affaires politiques du service de recherche et d'information parlementaires. Septembre 2007. *Les travailleurs étrangers temporaires*, document rédigé par Sandra Elgersma, 13p.
[<http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0711-f.htm#projetpilote>]
- Dolléans, É. 1936, 1946, 1953. *Histoire du mouvement ouvrier*, Armand Colin, Paris.
- Dombois, R. et L. Pries. 1995. « ¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo? » dans *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, Mexico. Pp. 97-132.
- Dubé, Vincent et Denis Pilon. Printemps 2006. « Encore sur la route », *L'Emploi et le Revenu en perspective*, Statistiques Canada. Pp. 44-56.
- Dubuc, Pierre. Mai 2002. « Pendant que la Caisse de dépôt orchestre le démantèlement de Vidéotron », *L'autjournal*, Montréal. 3p.
[<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=70&noj=209>]
- Dufour, Richard. 2005. « Le gouvernement du Québec adopte une loi spéciale draconienne contre les travailleurs du secteur public », *World Socialist Web Site*.
[http://www.wsws.org/francais/News/2005/Decembre05/201205_Loi142.shtml]
- Dufresne, Michelle. Hiver 1989. « Le conflit au Manoir Richelieu », *Bulletin du Regroupement des chercheurs en histoire des travailleurs québécois*.

- Dugré, Geneviève et J.P. Dupuis. 2002. « La vente des techniciens de Vidéo-tron », *Étude de Cas*, École des HEC, Montréal, 8p.
[http://zonecours.hec.ca/documents/H2005-1-71654.Videotron_La_vente_des_techniciens.doc]
- Dunlop, J.T. 1958. *Industrial Relations Systems*, Henry Holt, New York.
- Dunlop, J.T. 1948. *Insights into Labour Issue*, MacMillan Publishing Company.
- Dupuis, Marie-Josée. 2004. *Renouveau syndical: proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs*, CRIMT, Montréal. 29p.
[<http://www.crimt.org/PDFs/Dupuis.pdf>]
- Durand, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible, Travailleur aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Éditions du Seuil, Paris.
- Dutrisac, R. et A. Castonguay. 2003. « Toutes portes ouvertes à la sous-traitance ». *Le Devoir*, 14 novembre, A1.
- Dyke, Nathalie. Janvier 2007, « Devenir professeur d'université au Québec », *Affaires universitaires*. 3p.
[http://www.affairesuniversitaires.ca/Francais/issues/2007/janvier/opinion_01.html]
- Eckstein, Susan. 2004. *Globalization and Mobilization In The Neoliberal Era In Latin America*, International Institute of Social History, Amsterdam. 31p.
- Eckstein, Susan (ed). 2001. *Power and Popular Protest : Latin American Social Movements*. University of California Press, Berkeley. 440p.
- Elkouzi, Nada (sous la direction de Marie-Claire Malo). Juin 2001. « Alliances stratégiques et apprentissages : Comité économie sociale Inter-CDÉC, Collectif des entreprises d'insertion du Québec », *Cahier du CRISES*, vol. 1, n° 2, Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Montréal, 160p.
- Ely, Richard. 1886. *The Labor Movement in America*, Thomas Y. Crowell Co, New York.
- Ely, Richard. Avril 1890. "A Program for Labor Reform", *The Century*, vol. 39, n° 6. Pp. 938-952.
[<http://cdl.library.cornell.edu/cgi-bin/moa/moa-cgi?notisid=ABP2287-0039-212>]
- Erbes Seguin, S. 1999. *Sociologie du travail*, La Découverte, Paris.

- Erbes Seguin, S. 1988. *Bilan de la sociologie du travail t.2 : Coalitions et institutions*, PUG, Grenoble.
- Erlich, Reese. Non daté. *Prison Labor: Workin' For The Man*, en ligne. [<http://www-unix.oit.umass.edu/~kastor/private/prison-labor.html>].
- Esteves, Olivier. Janvier 2006. « Résistances populaires », *Monde Diplomatique*, Paris.
- Faber, H. et D. H. Saks. Avril 1980. « Why Workers Wants Unions : The Role of Relative Wages and Job Characteristics », *Journal of Political Economy*, vol. 88. Pp. 349-369.
- Falabella, G. 1989. "Un nuevo sindicalismo? Argentina, Brasil y Chile bajo regimenenes militares", *Proposiciones*, n° 17, SUR, Santiago.
- Fang, Tony et Anik Verma. Septembre 2002. « L'avantage syndical des travailleurs salariés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, n° 3. Pp. 12-21. [http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/2002/2002-09-02_f.pdf]
- Fantasia, Rick. Octobre 1997. « Quand le fatalisme n'est plus une fatalité : Spectaculaire victoire des camionneurs américains », *Le Monde diplomatique*, Paris. 5p. [<http://www.monde-diplomatique.fr/1997/10/FANTASIA/9311>]
- Farah, Berry. Juin 2003. « Faux espoir pour les employés : les oubliés du multimédia », *Le Devoir*, Montréal. [<http://www.ledevoir.com/2003/06/30/30859.html?255>]
- FASKEN ET MARTINEAU. Avril 2003. *Actualités du droit du travail*, Montréal. 7p. [[http://www.fasken.com/WEB/FMDWEBSITEFRENCH.NSF/AllDoc/012D2B4B8797205685256D1600639CD7/\\$File/BULLETIN_DROIT_DU_TRAVAIL_AVRIL_2003.PDF!OpenElement](http://www.fasken.com/WEB/FMDWEBSITEFRENCH.NSF/AllDoc/012D2B4B8797205685256D1600639CD7/$File/BULLETIN_DROIT_DU_TRAVAIL_AVRIL_2003.PDF!OpenElement)]
- Favreau, Louis. 1978. *Les syndicats et la question du parti des travailleurs : quelques expériences dans l'histoire du mouvement ouvrier international*, Centre de Formation Populaire, Montréal. [http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2004_10_0512.pdf]
- Featherstone, Liza. Août 2005. "Wal-Mart's P.R. War", Salon.Com.

- FEUQ (Fédération étudiante universitaire du Québec, document préparé par Jean-François Venne). 2008. « Le travail atypique au Québec – Avis », dans le cadre de 136^e réunion régulière du conseil d'administration, Montréal.
[http://www.ouifeuq.org/files/Avis_travail_atypique.pdf]
- FFQ. Mars 1996. « Pour une véritable assurance-emploi favorable aux femmes », Mémoire présenté au comité permanent de la Chambre des communes, Montréal
[<http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/assememploi.html>]
- FINANCES QUÉBEC (Gouvernement du Québec). Avril 2005. « L'évasion fiscale au Québec : Source et ampleur », *Études économiques, fiscales et budgétaires*, vol.1, n° 1. 6p.
[http://www.finances.gouv.qc.ca/fr/documents/pdf/eefb_vol1_no1.pdf]
- Fine, Janice. 14 décembre 2000. « Building Community Union », *The Nation*, États-Unis.
[<http://www.thenation.com/doc/20010101/fine>]
- Fitoussi, R., et P. Rosanvallon. 1996. *Le nouvel âge des inégalités*. Seuil, Paris.
- Flanders, Allan. 1968. «Éléments pour une théorie de la négociation collective», *Sociologie du Travail*, n°1. Pp.13-35
- Flanders, Allan. 1970. *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Faber et Faber, Londres.
- FORCE JEUNESSE. Juin 2002. *La situation des jeunes travailleurs atypiques : Agir rapidement pour cesser l'hémorragie*, document de travail, Montréal. 18p.
[<http://www.forcejeunesse.qc.ca/PDF/FJatypique.pdf>]
- FORCE JEUNESSE. 2002b. « Les clauses « orphelin » contenues dans les conventions collectives déposées en 2001 », Montréal. 10p.
[<http://www.forcejeunesse.qc.ca/PDF/etudeCO2001%20final.pdf>]
- Fortin, Pierre et Marc et Marc Van Audenrode. 13 décembre 2004. « Faire face à la nouvelle réalité du commerce de détail », *Le Devoir*, Montréal. P. A7.
- Fortin, Bernard et al. 1996. « L'économie souterraine au Québec: Mythes et réalités », Presse de l'Université Laval, 115p.

FORUM REGIONAL SUR LE DEVELOPPEMENT SOCIAL DE L'ILE DE MONTREAL. Mai 2006. « Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre! », Rapport de recherche (sous la direction de Pierre-Joseph Ulysse), Montréal. 125p. [<http://www.crdim.org/Publications/Developpementsocial/Rapportpauvrete/TravaillieursPauvres120506.pdf>]

Foucault, M. 1975. *Surveiller et punir : Naissance de la prison*, Gallimard, Paris.

Fourastié, Jean. 1979. *Les trente glorieuses ou la révolution invisible 1946 à 1975*, Fayard, Paris, 299p.

Fraser, Steve. Été 1998. "Is Democracy Good for Unions", *Dissent*.

Fréchette, Monique. Mars 2002. *Chronique de l'itinérant électronique*, vol. 5, no 8. [<http://www.itinerant.qc.ca/arch2002/2002-03-07.html#art2>].

Freitag, Michel. 1998. *Le naufrage de l'Université et autres essais d'épistémologie politique*, Éditions Nota Bene, Montréal.

French, John R.P. Jr. et Alvin Zander. 1949. "The Group Dynamics Approach Psychology of Labor Management", dans A. Kornhauser (dir) *Proceedings of the IRRA meeting*. Denver.

Fribourg, Bernard. Novembre 2003. « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme », *IX Journées de la sociologie du travail*, Paris. [http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/jstparis/jst_pdf/textes/Fribourg_B_3.pdf]

Friedman, Milton 1995. "How Can We Fix Our Public Schools? By Making Them Private ", *Washington Post*, Washington. [<http://www.hooverdigest.org/012/friedman.html>]

Friedman, Milton et Rose. 1980. *Free to Choose*. Avon Books, New York.

Friedman, Milton. 1979. *¿Quién protege al trabajador?*, document vidéo. 59 minutes. [<http://www.newmedia.ufm.edu.gt/asx/trabajador.asx>]

Friedman, Milton. 1962. *Capitalism & Freedom*, University of Chicago Press, Chicago.

Friedman, Milton. 1951. "Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy", dans *The Impact of the Union* (sous la dir. de D. McC. Wright), Harcourt Brace, New York.

Friedmann G. 1956. *Le travail en miettes*, Gallimard, Paris.

FTQ. Juin 2006. *Les auxiliaires de recherche et d'enseignement volés par les universités québécoises!*, communiqué de presse, Montréal.

[<http://ftq.qc.ca/modules/communiques/communiqued.php?id=813&langue=fr&menu=2&sousmenu=34>]

FTQ. 2005. *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) sur le projet de loi no 124 - Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, présenté à la Commission des affaires sociales du gouvernement du Québec, Québec. 18p.

[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=3&langue=fr>]

FTQ. 2005b. *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) concernant la Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives (projet de loi no 108)*, présenté à la Commission des affaires sociales du gouvernement du Québec, Québec. 6p.

[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=3&langue=fr>]

FTQ, 2005c. *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le document de consultation - Modernisation des normes du travail fédérales : Examen de la partie III du Code canadien du travail*, présenté à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, Ottawa. 27p.

[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=3&langue=fr>]

FTQ. 2004. *Mémoire de la FTQ sur le projet de loi no 61 : Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*, présenté à la Commission des finances publiques, Québec. 30p.

[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=4&langue=fr>]

FTQ. 2004b. *Présents sur tous les fronts*, Rapport du secrétaire général, 27^e congrès de la FTQ, Québec.

FTQ. 2004c. *Présents sur tous les fronts*, Discours du président, 27^e congrès de la FTQ, Québec.

FTQ. 2004d. *Cahier des résolutions*, 27^e congrès de la FTQ, Québec.

FTQ. 2004e. *Procès-verbal*, 27^e congrès de la FTQ, Québec.

FTQ. 2005f. *Résolutions référées au Conseil général pour adoption*, 27^e congrès de la FTQ, Québec.

- FTQ. 2004g. *Les femmes de la FTQ : un réseau de solidarité*, service de la condition féminine, Montréal, 104p.
- FTQ. 2003. *Mémoire de la FTQ dans le cadre des consultations sur les taux de cotisation d'assurance-emploi*, présenté aux ministères des Finances Canada et de Développement des ressources humaines Canada, Ottawa. 8p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=5&langue=fr>]
- FTQ. 2003b. *Mémoire de la FTQ sur le projet de loi no7 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, présenté à la Commission des affaires sociales Québec. 15p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=5&langue=fr>]
- FTQ. 2003c. *Mémoire de la FTQ sur le projet de loi 31, Loi modifiant le Code du travail du Québec*, présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec. 24p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=5&langue=fr>]
- FTQ. 2002. *Mémoire de la FTQ Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, présenté devant la Commission de l'économie et du travail, Québec. 14p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=6&langue=fr>]
- FTQ. 2001. *Vers un syndicalisme sans frontières*, Rapport du secrétaire général, 26^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 2001b. *Vers un syndicalisme sans frontières*, Discours du président, 26^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 2001c. *Cahier des résolutions*, 26^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 2001d. *Procès-verbal*, 26^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 2001e. *Déclarations de politiques*, 25^e congrès de la FTQ, Québec
- FTQ. 2001f. *Mémoire sur le projet de loi C-2*, présenté au Comité permanent de la Chambre des Communes sur le développement des ressources humaines, Ottawa. 12p. [<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=7&langue=fr>]
- FTQ. 2001g. *La réforme du Code du travail : Mieux vaut pas de réforme qu'une réforme ouvrant toute grande la porte à la sous-traitance*, soumis à la Commission de l'économie et du travail, Québec. 26p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=7&langue=fr>]

- FTQ. 2001h. *Mémoire sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le Code du travail instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, soumis à la Commission de l'économie et du travail, Québec. 8p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=7&langue=fr>]
- FTQ. 2000. *Devenir adulte en 2000*, mémoire présenté dans le cadre de la consultation sur l'avant-projet de politique jeunesse du gouvernement du Québec, Québec. 17p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=8&langue=fr>]
- FTQ. 2000b. *Le Québec et la Zone de libre-échange des Amériques : Effets politiques et socio-économique*, mémoire présenté à la Commission des institutions du gouvernement du Québec, Québec. 20p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=8&langue=fr>]
- FTQ. 2000c. *Branchés sur une même solidarité*, Colloque sur les jeunes et le syndicalisme, Montréal. 47p.
- FTQ. 1999. *Mémoire sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail du gouvernement du Québec, Québec. 10p.
[<http://www.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=9&langue=fr>]
- FTQ. 1998. *Artisans d'un monde meilleur*, Rapport du secrétaire général, 25^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1998b. *Artisans d'un monde meilleur*, Discours du président, 25^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1998c. *Cahier des résolutions*, 25^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1998d. *Procès-verbal*, 25^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1998e. *Document de travail*, 25^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. Mai 1997. *Public-Privé : même enjeux, même lutte*, document de travail, Colloque sur l'emploi en mutation, FTQ, Laval.
- FTQ. 1995. *Ouvrons l'avenir*, Rapport du secrétaire général, 24^e congrès de la FTQ, Montréal.

- FTQ. 1995b. *Ouvrons l'avenir*, Discours du président, 24^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1995c. *Cahier des résolutions*, 24^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1995d. *Procès-verbal*, 24^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1995e. *Document de travail*, 24^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1994. *Procès-verbal*, réunion du conseil général, Montréal.
- FTQ. 1993. *Regroupons nos forces*, Rapport du secrétaire général, 23^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1993b. *Cahier des résolutions, Déclarations de politiques*, 23^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1993c. *Procès-verbal*, 23^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1991. *Pour un Québec des solidarités*, Rapport du secrétaire général, 22^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1991b. *Procès-verbal*, 22^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1989. *Un syndicalisme en changement*, Rapport du secrétaire général, 21^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1989b. *Déclarations de politique*, 21^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1989c. *Procès-verbal*, 21^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1987. *Pour une société à notre mesure*, Rapport du secrétaire général, 20^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1987b. *Déclarations de politiques*, 20^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1987c. *Procès-verbal*, 20^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1985. *Prendre notre place*, Rapport du secrétaire général, 19^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1985b. *Déclaration de politique sur la jeunesse*, 19^e congrès de la FTQ, Québec.

- FTQ. 1985c. *Déclaration de politique sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes*, 19^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1985d. *Procès-verbal*, 19^e congrès de la FTQ, Québec.
- FTQ. 1984. *Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail* (Commission Beadry), (mémoire rédigé par Mona José Gagnon), Montréal. 132p.
- FTQ. 1983. *Faire le plein d'emplois*, Rapport du secrétaire général, 18^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1983b. *Procès-verbal*, 18^e congrès de la FTQ, Montréal.
- FTQ. 1983c. *Colloque sur la réduction du temps de travail*, Montréal, 92p.
- FTQ. 1982. Point de vue de la FTQ, présenté à la Commission d'enquête Wallace sur le travail à temps partiel (mémoire rédigé par France Laurendeau), Montréal. 7p.
- FTQ. 1971. *Syndicalisation sectorielle et vote de grève*, 12^e congrès de la FTQ, Montréal. 10p.
- Gagnon, Mona-José, Pierre Avignon et Thomas Collombat. Novembre 2003. « Les modifications aux articles 45 et 46 du Code du travail du Québec. Les paramètres du débat », *Rapport de recherche*, l'Institut de recherche en économie contemporaine, Montréal. 55p. [http://www.irec.net/publications/Sous_traitance.pdf]
- Gagnon, Mona-José. Printemps 2003. « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et evolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques – RIAC*, n° 49, pp 15-33. [<http://www.erudit.org/revue/lsp/2003/v/n49/007903ar.pdf>]
- Gagnon, Mona-José. Automne 1998. « La « modernisation » du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2. Montréal. Pp. 213-230. [http://www.uqac.ca/class/contemporains/gagnon_mona_josee/modernisation_syndicalisme/modernisation_synd_qc.pdf]
- Gagnon, Mona-José. Automne 1998b. « Présentation », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2. Montréal. [<http://www.erudit.org/revue/socsoc/1998/v30/n2/001275ar.html>]
- Gagnon, Mona-José. 1997. « L'année politique au Québec : 1996-1997 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis

- Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[\[http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm\]](http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm)
- Gagnon, Mona-José. 1996. « L'année politique au Québec : 1995-1996 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Roch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[\[http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm\]](http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm)
- Gagnon, Mona-José. Automne 1991. « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, n° 2, Presses de l'Université de Montréal, Montréal. Pp. 79-95.
[\[http://classiques.uqac.ca/contemporains/gagnon_mona_josée/syndicalisme_objet_sociologique/syndicalisme_objet_socio.doc\]](http://classiques.uqac.ca/contemporains/gagnon_mona_josée/syndicalisme_objet_sociologique/syndicalisme_objet_socio.doc)
- Gagnon, Robert P., Louis Lebel et Pierre Verge. 1991. *Droit du travail (2e éd)*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1065p.
- Galarneau, Diane. Janvier 2005. « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, n° 1. Pp. 5-20.
[\[http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10105/art-1_f.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10105/art-1_f.pdf)
- Gallino, L. Printemps 2002. « La informatización del trabajo en los países desarrollados. Como y por qué las condiciones de trabajo en el Norte están aproximado, a la baja, a las del Sur », *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, n° 45, Madrid.
- García, Brígida et O. de Oliveira. Février 2000. *Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998*, Colegio de México, Mexico.
[\[http://200.23.245.225/Alsomede/Memorias%20VI/Mesa%2019/Ponen19-4.htm\]](http://200.23.245.225/Alsomede/Memorias%20VI/Mesa%2019/Ponen19-4.htm)
- García, Brígida. 1994. « Determinantes de la oferta de mano de obra en México », *Cuadernos del Trabajo*, n° 6, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Mexique.
- García, Brígida et Orlandina de Oliveira. 1992. « El significado del trabajo femenino en los sectores populares urbanos », dans *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*. Pp. 209-227.
- García, Brígida. 1988. *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*. El Colegio de México, Mexique.

- Gauthier, Antoine. Septembre 2006. « Vives tensions entre les centrales », *Impact Campus*, Québec.
[<http://www.impactcampus.qc.ca/actualites/20050906/000043.html>]
- Gauthier, Josée. Automne 1997. « Les jeunes membres de la CEQ aussi syndicalistes que leurs aînés », *Options CEQ*, no 16.
- Gélinas, Sophie. Février 2001. « On a choisi le meilleur », *L'Autjournal*, Montréal.
2p.
[<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=396&noj=196>]
- Gendron, Denis. Novembre 2004. « La sous-traitance au Québec : une étude empirique sur l'entretien hivernal des routes », Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM, Montréal. 47p.
[http://www.sfpq.qc.ca/contenu/accueil/dossier_reingenierie/Sous_Traitance_Transports.pdf]
- Gill, Louis. 2002. *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ, Montréal. 547p.
[http://classiques.uqac.ca/contemporains/gill_louis/trente_ans_SPUQ/trente_ans_SPUQ.html]
- Gill, Louis. 2002 [1991]. « Les chargés de cours et l'Avis du Conseils des Université », dans *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ, Montréal. Pp. 280-286. Article paru dans *Analyses et discussions*, n° 2, hiver 1991, pp. 39-47.
- Gill, Louis. 2002 [1998]. « Tâches des chargés de cours : l'opposition du SPUQ à leurs élargissement », dans *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ, Montréal. Pp. 287-291. Article paru dans *SPUQ-Info*, n° 189, janvier 1998, pp. 5-7.
- Gill, Louis. 2002 [1998b]. « L'opposition du SCCUQ au document de la FQPPU », dans *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ, Montréal. Pp. 292-297. Article paru dans le *SPUQ-Info*, n° 197, décembre 1998, p. 1, 2, 3 et 6.
- Gill, Louis. 2002 [1999]. « Des propositions pour combattre la précarité des chargés de cours », dans *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ, Montréal. Pp. 292-297. Article paru dans le *SPUQ-Info*, n° 198, janvier 1999, p. 1-4.
- Gill, Louis. 2002 [2001]. « Le SPUQ et les chargés de cours selon Jean-Marc Piotte », dans *Trente ans d'écrit syndicaux : Contribution à l'histoire du SPUQ*, SPUQ,

- Montréal. Pp. 298-314. Article dans les *Cahiers de recherche sociologique*, Département de sociologie, UQÀM, n° 35, 2001, p. 203-213.
- Gingras, Pierre. 1997. Le personnel temporaire d'agences: la Cour Suprême tranche enfin! La Ville de Pointe-Claire et le SEPB-57, Présentation au Séminaire FTQ sur l'arbitrage de griefs, Service de l'éducation de la FTQ, Centre des Congrès de Laval, Laval. 62p.
- Godin, Pierre. 1991. *La révolte des traîneux de pieds, Histoire du Syndicat des employé-e-s de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ)*, Les éditions du Boréal, Montréal. 557 p.
- Gondziola, Jason. Mai-Juin 2005. "Wal-Mart's Culture of Control," *Canadian Dimension*.
- Gordon, M.E., et L. Turner. 2000. *Transnational Cooperation among Labor Union*, ILR Press, New York.
- Gordon, Robert, J. 1990. « What is New-Keynesian Economics ? », *Journal of Economic Literature*, vol. 28, pp. 1115-1171.
- Gorz, André. 1997. *Misère du présent, richesse du possible*, Édition Galilée, Paris.
- Gorz, A. Septembre 1990. « Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets? », *Le Monde diplomatique*. Paris.
- GOVERNEMENT DU CANADA. Mai 1998. *Bulletin de la recherche appliquée*, vol. 4, n° 1.
[<http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/ps/dsc/fpcr/publications/bulletins/1998-000028/page06.shtml>]
- GOVERNEMENT DU CANADA, DES ÉTATS-UNIES D'AMÉRIQUES ET DU MEXIQUE. 1992. Accord de libre-échange nord-américain entre le Gouvernement du Canada, le Gouvernement des États-Unis d'Amérique et le Gouvernement des États-Unis du Mexique.
[http://www.sice.oas.org/trade/nafta_f/index.asp]
- Goyette, Renée, M. 2003. « La réforme de la *Loi sur les normes du travail* : les points saillants », *Développements récents en droit du travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville. Pp.71-105.
- Graham, K. A. 1995. « Collective Bargaining in the Municipal Sector », dans *Public Sector Collective Bargaining in Canada* (sous la dir. de G. Swimmer et M. Thompson), IRC Press, Kingston. Pp. 180-200.

- Grant, Michel. 1996. « Modernisation de l'entreprise et modernisation syndicale », dans *L'État des relations professionnelles* (sous la dir. de G. Murray, M. L. Morin, I. Da Costa), Presses de l'Université Laval et Éditions Octaves, Québec.
- Grant, Michel, P.R. Bélanger et B. Lévesque. 1997. *Nouvelles formes d'organisation du travail*, L'Harmattan, Paris et Montréal.
- Grant, Michel et Ghislaine Marcotte. 1986. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre*, UQAM, Montréal. 272 p.
- Greene, Robert. 2004. "Surrender at Supermarket," LA Weekly, March 5-11. [www.laweekly.com/ink/04/15/news-greene.php]
- Green, Archie. 1993. *Wobblies, Pile Butts, and Other Heroes*, University of Illinois Press. 534 p.
- Greenhouse, Steven. Septembre 1997. "Gains Put Unions at Turning Point, Many Experts Say," *The New York Times*. P. 1.
- Grenier, Eric. Novembre-Décembre 2003. « Les syndicats à la croisée des chemins : L'union fait la force ? », *Jobboom magazine*, Montréal. [<http://www.jobboom.com/jobmag/21-04-texte.html>]
- GROUPE AGECO. Septembre 2004. *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'oeuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, Rapport final, Ste-Foy. 184p. [http://www.csmota.qc.ca/RapportFinal_Abattage%20et%20transformation%20de%20la%20viande.pdf]
- GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DEREGLEMENTATION (« Rapport Scowen », Gouvernement du Québec). Juin 1986. *Réglementer moins et mieux* (sous la dir. de R. Scowen), Les publications du Québec, Québec, 292 p.
- GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REVISION DES FONCTIONS ET DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX (« Rapport Gobeil »), Gouvernement du Québec). 1986. Rapport du Groupe de Travail sur la révision des fonctions et des organismes gouvernementaux (sous la dir. de Paul Gobeil), Conseil du trésor, 47p.
- GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL SUR LE TRAVAIL AUTONOME. Novembre 1997. *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, Document à l'attention du ministre du Travail et de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, gouvernement du Québec, Québec. 50p.

- Guillon, Roland. Novembre 2003. « Paradigme de mobilisation de la main d'oeuvre et mondialisation: quelques défis pour le syndicalisme », *IX Journées de la sociologie du travail*, Paris.
[\[http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/jstparis/jst_pdf/textes/Guillon_R_4.pdf\]](http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/CPN/Journees_recherche/jstparis/jst_pdf/textes/Guillon_R_4.pdf)
- Gutiérrez G. et Estela. 1989. *Reconversión industrial y lucha sindical*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, México.
- Halimi, Serge. Janvier 2006. “Wal-Mart à l’assaut du monde”, *Monde Diplomatique*, Paris.
- Halley, A. 2000. *Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes : une comparaison de quatre grandes régions du pays*, École des Hautes Études Commerciales, Cahier de recherche 00-10, Montréal.
- Haiven, Larry, S. Le Queux, C. Lévesque, G. Murray. Automne 2005. « Le renouveau syndical et la restructuration du travail », *Just Labour*, vol. 6. Pp. 37-42.
[\[http://www.justlabour.yorku.ca/volume67/pdfs/05%20CRIMT%20Intro%20FR.pdf\]](http://www.justlabour.yorku.ca/volume67/pdfs/05%20CRIMT%20Intro%20FR.pdf)
- Haiven, Larry, Automne 2003. “The Union and the Non-Union Zone: A Framework for the Challenge to Unions to Organize”, *Just Labour*, vol.3. Pp.63-74.
[\[http://www.yorku.ca/julabour/volume3/haiven_justlabour.PDF\]](http://www.yorku.ca/julabour/volume3/haiven_justlabour.PDF)
- Haiven, Larry. Non daté. « Union Renewal Through Alternative Forms of workers organization- A Schema and Six examples », Saint-Mary’s University, Canada.
[\[http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html\]](http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html)
- Hancké, B. 1993. « Trade Union Membership in Europe, 1960-1990 », *British Journal of Industrial Relations*, no 31. Pp. 593-613.
- Hardt, Michael et Antonio Negri. 2000. *Empire*. Harvard University Press, Massachussets.
[\[http://www.angelfire.com/cantina/negri/HAREMI_unprintable.pdf\]](http://www.angelfire.com/cantina/negri/HAREMI_unprintable.pdf)
- _____: 2004. *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*, The Penguin Press, New York. 427p.
- Harvey, Dany et M. Dumont, “L’Université Laval veut se doter d’un syndicat”, site web du SETUE, section Archive, Montréal.
[\[http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?article10\]](http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?article10)

- Hayek, Friedrich A. 1937. "Monetary Danger of Collective Bargaining," réimprimé dans *A Tiger by the Tail*, The Institute of Economic Affairs (1972), Londres.
- Hayek, Friedrich A. Mars 1938. "Monetary Nationalism and International Stability", *Economic Journal*, vol. 48, n° 189. Pp. 71-74.
- Hayek, Friedrich A. 1984 (1980). *1980s Unemployment and the Unions*, The Institute of Economic Affairs, Londres.
- Heckscher, Charles C. 1988. *The New Unionism : Employee Involvement in the Changing Corporation*, Cornell University Press, Ithaca et Londres. 302 p.
- Heery E. et L. Adler. 2004. "Organizing the Unorganized, Varieties of Unionism", dans *Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (sous la dir. de J Kelly and C M Frege), Oxford University Press.
- Heery E., M. Simms, D. Simpson, R. Delbridge et J. Salmon. 2000. "Organizing Unionism comes to the UK", *Employee Relations*, vol. 2, n° 1, MCB UP.
[\[http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/0190220102.html\]](http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/0190220102.html)
- Hernandez Harnadez, I. 1998. « La flexibilización del derecho del trabajo en México, *Revista Laboral*, n° 69, Mexico.
- Hiernaux-Nicolas, D. 2000. *Comprendre l'informalité: les méthodes de terrains auprès des ménages et des entreprises* », GIM, INRS-Urbanisation, Cahier de discussion, Montréal.
- Hirschman, Albert O. 1970. *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Declines in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press, Cambridge.
- Hoxie, Robert. 1920. *Trade Unionism in the United States*, Appleton, Century and Crofts Inc., New-York.
- Hoxie, Robert F. Mars 1914. "Trade Unionism in the United States: General Character and Types", *Journal of Political Economy*, vol. 22, n° 3. Pp. 201-217.
[\[http://www.econlib.org/LIBRARY/Essays/JPE/hxTUUS1.html\]](http://www.econlib.org/LIBRARY/Essays/JPE/hxTUUS1.html)
- Hughes, Everett C. 1964 [1958]. *Men and their work*, The Free Press of Glencoe-Collier Macmillan, Londres. 184 p.

- Human Right Watch. Mai 2007. *Discounting Rights : Wal-Mart's Violation of US Workers' Right to Freedom of Association*.
[<http://hrw.org/reports/2007/us0507/>]
- Hunt, Gerald et David Rayside. 2000. « Labor Union Response to Diversity in Canada and the United States », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 39.
- Husson, Michel. 2003. « Le risque de déconstruction du rapport salarial », dans *Solidarités et compétences, idéologies et pratiques* (sous la dir. de Bernard Hours et Monique Sélim), L'Harmattan, Paris. 8p.
[<http://hussonet.free.fr/riskird.pdf>]
- _____, Michel. Mai 2001. « Le Syndicalisme mexicain à la croisée des chemins », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 70. 5p.
- _____. Hiver 1995-1995. « Fin du travail ou abolition du salariat ? », *Critique communiste*, n° 144. 12p
[<http://hussonet.free.fr/travail.pdf>]
- Hyman, Richard. Automne 1998. « La recherche comparative sur le syndicalisme: État des lieux », *Sociologie et société*, n° 2. Presse de l'Université de Montréal, Montréal.
[<http://www.erudit.org/revue/socsoc/1998/v30/n2/001359ar.html>]
- Hyman, Richard. 1989. *The Political Economy of Industrial Relations*, MacMillan Press, Londres. 259 pages.
- IEDM. Octobre 2005. « Le monopole de la SAQ est-il toujours justifié ? », *Les cahiers de l'IEDM*, collection Réglementation [sic], Montréal. 34p.
[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/oct05_fr.pdf]
- IEDM. Septembre 2005. « Les effets de la forte présence syndicale au Québec », Notes économique de l'IEDM, Montréal.
[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/sept05_fr.pdf]
- IEDM. Juillet 2004. « Les unions qu'ossa donne ?, *Les Affaires*, Montréal. 12p.
[http://www.iedm.org/main/show_editorials_en.php?editorials_id=15]
- Institut de la statistique du Québec (ISQ, Gouvernement du Québec). Septembre 2006. « Le secteur tertiaire au Québec : synthèse », Extrait de *L'Écostat*, Québec.
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/cptes_econo/extraits/extrait_ecostat_trim_3_2006.pdf]

- Institut de la statistique du Québec (ISQ, Gouvernement du Québec). 2006. « Rémunération des salariés : État et évolution comparés 2006 », Québec. [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2006/Remuneration_salaries06a.pdf]
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). Septembre 2005. « Annuaire québécois des statistiques sur le travail (AQST) : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail » (2^e édition révisée, sous la dir. de Cloutier, Luc et Anne-Marie Fadel), *Institut de la statistique du Québec*, vol. 1, numéro 1. 214p.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2005. « Conditions de Travail et rémunération », dans *Données sociales du Québec (DSQ) — Édition 2005* (chapitre 5 rédigé par Suzanne Asselin), Institut de la statistique du Québec, 2005. [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/donn_sociales05_pdf.htm]
- Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR). 1998. « Comparaison de l'IRIR et marché du travail », Québec. [<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/faits.pdf>]
- Institut Nord-Sud. Février 2006. *Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization*, Summary findings from The North-South Institute study. 22p. [http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/Farmworkers_Summary_Findings.pdf]
- Ion, Jacques. Juin 2006. « La dignité, nouvel enjeu de mobilisation », *Revue Sciences Humaines*, n^o 172, pp.41-43.
- Jalette, P. et R. Hebdon. 2005. *Enquête sur la prestation des services municipaux au Canada 2004 : Résumé des résultats*, Montréal. [<http://www.eri.umontreal.ca/personnel/documents/RapportJaletteHebdon2005.pdf>]
- Jalette, Patrice. Octobre 2003. « La sous-traitance dans le secteur manufacturier : une comparaison Québec-Ontario, *Rapport de recherche*, École des relations industrielles de l'Université de Montréal, Montréal. 28p. [http://www.eri.umontreal.ca/files/Rapport_Jalette_sous-traitance.pdf]
- Jalette, Patrice et Peter Warrian. 2002. « Les dispositions relatives à la sous-traitance dans les conventions collectives canadiennes : une cible en mouvement », *Gazette du travail*, vol.5, n^o 1. 14p.

- Join-Lambert, Odile. Mars 2002. « Royaume-Uni : une phase critique du conflit entre le parti travailliste et les syndicats sur les services publics », *Chronique internationale de l'IRES*,
- Jordan, Tim. 2003. *S'engager! Les nouveaux militants, activistes, agitateurs...*, Éditions Autrement frontiers, Paris.
- Jordan, Tim. 2002. *Activism! : Direct Action, Hacktivism and the Future of Society*. Reaktion Books, London.
- Jordan, Tim. 1995. "The Hardest Question: An Introduction to the New Politics of Change", dans Jordan et Lent (eds) *Storming the Millenium: The new politics of change*. London.
- Kerr, Clark, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, et Charles A. Myers. 1960. *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, Massachusetts.
- Keynes, John Maynard. 1969 [1935]. *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Payot, Paris. 383p
- Klépock, Pierre. 1999. « Pages Jaunes en lock-out depuis six mois », *L'aut'journal sur le web*, Montréal.
[<http://www.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=825&noj=182>]
- Kochan, T. A. et P. Osterman. 1994. *The Mutual Gain Enterprise*, Harvard Business School Publications, Boston,
- Kochan, Thomas A. et Kirsten R. Wever. 1991. "American Unions and the Future of Worker Representation", dans *The State of the Unions* (sous la dir. de Strauss, G., Gallagher, D.G., Fiorito, J.), IIRA, Madison. Pp. 363-386.
- Kochan, T. A., H., C. Katz et R. B. McKensie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, New York.
- Kornbluh, Joyce L. 1988 (1964). *Rebel Voices: An IWW Anthology*, Ann Arbor, University of Michigan Press. 419 p.
- Köhler, Holm-Detlev et Manfred Wannöffel (eds.). 1994. *Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina*, Fundación Friedrich Ebert, Mexico.
- Kovacks, Ilona. Printemps 2002. « Como hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta », *Sociología del trabajo*, n° 45. España Editores, Madrid.

- Krahn, H. Hiver 1991. « Les régimes de travail non standard », *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Pp. 41-52.
- _____. Hiver 1995. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, no 4. Pp. 39-47.
- Kumar, P. et C. Schenk. 2005. *Paths to Union renewal: Canadian experiences*, Broadview Press, Peterborough.
- Kumar, P. et C. Schenk. 2004. « Institutional and Conceptual Perspectives on Union Renewal », *Notes for presentation at the CRIMT Colloquium on Union Renewal*, Montréal.
[http://www.crimt.org/2eSite_renouveau/Samedi_PDF/Kumar_Schenk.pdf]
- Kumar, Pradeep, Gregor Murray et Sylvain Schetagne. 1999. « Adapting to Change : Union Priorities in the 1990s », *School of Industrial Relations Current Issues Series*, Queen's University. 13 p.
[<http://www.industrialrelationscentre.com/unions/publications/current-issues-series/cis-adapting-to-change.pdf>]
- Kumar, Pradeep, Gregor Murray et Sylvain Schetagne. 1998. « L'adaptation au changement : les priorités des syndicats dans les années 1990 », *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada*, Gouvernement du Canada, Ministère du développement des ressources, humaines, Direction de l'information sur les milieux de travail, Ottawa.
- La Botz, Dan. Février 2001. « Labor in Mexico : At the Crossroads », *Borderlines*, vol. 9 n° 2. 6p.
- _____. 1991. *Mask Of Democracy : Labor Suppression in Mexico Today*, South End Press, ILRF. Boston. 220 p.
- LA GAUCHE. Avril 2006. « Près de 25 000 travailleuses réhabilitées dans leurs droits fondamentaux : Décision du BIT concernant les projets de loi 7 et 8 adoptés sous le bâillon », site web de La Gauche, Montréal.
[http://www.lagauche.com/lagauche/article.php3?id_article=1407]
- Labbé, D. et M. Coizat. 1992, *La fin des syndicats*, L'Harmattan, Paris.
- Lagacé, Chantal et Alexis Robin-Brisebois. Janvier 2004. *Travail indépendant et rapport collectif de travail : étude de six regroupement de travailleurs indépendants*, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et

- des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation-Société et Culture, Montréal. 147p.
[http://www.transpol.org/pdf/transpol_rapport18.pdf]
- Laflamme, Gilles. 1989. « La flexibilité et les marchés du travail : vers un nouveau mode de régulation ? », *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux Etats-Unis* (sous la dir. de Gilles Laflamme et al.), Institut internationale d'études sociales, Genève.
- Lamarche, Lucie (dir.). 1994. *Emploi précaire et non-emploi: droits recherchés*, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville.
- Landier, H. et D. Labbé. 1998. *Les organisations syndicales en France*, Éditions Liaisons, Paris.
- Langevin, Louise et Marie-Claire Belleau. Octobre 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*, Condition féminine Canada.
- Lapointe, P. A., Lévesque, Murray, G. et C. Le Capitaine. 2004. *Les innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec, Rapport synthèse*. Ministère du Travail, Québec.
- Lapointe, P.-A, 2001. « Partenariat, avec ou sans démocratie », *Relations industrielles*, vol. 56 n° 2. Pp. 244-276.
- Lapointe-Goupil, Richard. Septembre 2006. « Ce n'est pas une guerre, mais une simple escarmouche », *Impact Campus*, Québec.
[<http://www.impactcampus.qc.ca/opinions/20050913/000081.html>]
- Laporte, Céline. Printemps 2001. « Dispositions particulières des principales conventions : Les travailleurs à temps partiel entre 1988 et 1998 », *Gazette du travail*, vol. 1, n° 4.
[http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/gazette/pdf/fr/Les%20travailleurs%20E0%20temps%20partiel%20-%20de%201988%20E0%201998-36.pdf]
- Larson, S. et B. Nissen (eds.). 1987. *Theories of the Labor Movement*, State University Press, Détroit. 395 pages.
- Latour, Charles. 2007. *Los Mexicanos : Le combat de Patricia Perez*, documentaire diffusé sur RDI, le 22 novembre 2007.

- Launay, M. 1990. *Le syndicalisme en Europe*, Imprimerie Nationale, Paris.
- Lautier, B. Avril-juin 1998 « Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail », *Revue Tiers-monde*, Tome 39, n° 154.
- _____. Avril-juin 1995. « 5 questions à Hernando de Soto sur son ouvrage: L'autre sentier », *Revue Tiers-monde*, n° 142. pp. 452-461.
- _____. 1994. « Por uma sociologia da heterogeneidade do trabalho », *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajos "Heterogeneidades no Trabalho*, vol.5, n° 9. Buenos Aires.
- Lautier, Bruno et C. De MIRAS. 1991. *L'État et l'informel*, l'Harmattan, Paris, 1991.
- Lautier, Bruno. 1988. « L'ajusteur ajusté », dans *Politique d'ajustement, emploi et dérégulation en Amérique Latine*, colloque Le Caire.
- _____. Avril-juin 1987. « Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel, et politique d'emploi en Amérique Latine », *Revue Tiers-monde*, vol. 28, n° 110. p. 345-367.
- Lauzon, Léo-Paul. Avril 2005. « La tromperie des hausses du tarif de l'électricité et de la privatisation d'Hydro-Québec qui s'ensuivrait », dans *Contes et comptes du prof Lauzon*, Montréal.
[<http://www.unites.uqam.ca/cese/chroniques/chroniques2005/avril05.html>]
- Lauzon. Léo-Paul. Octobre 1997. « SAQ : La privatisation de la SAQ n'a pas bon goût », *Contes et comptes du prof Lauzon*, Montréal.
[http://www.cese.uqam.ca/pdf/chr_97_oct.pdf]
- Lavoie, Jean-Pierre et al. 1998. *Les modèles de relations entre les services formels et les aidantes naturelles. Une analyse des politiques de soutien à domicile*, Direction de la santé publique, RRSSS-MC.
- Lawler, J.J. et G. Hundley. 1983. "Determinants of Certifications and Decertifications Activity", *Industrial Relations*, vol.22, n° 3. Pp. 335-348.
- Lawson, Victoria. 1992. "Industrial subcontracting and employment forms in Latin America: a framework for a contextual analysis", dans *Progress in Human Geography*, vol. 16. Pp. 1-23.

- Lazzaretto, M. et A. Negri. 1991. « Travail immatériel et subjectivité », *Futur Antérieur*, n° 6. pp. 86-99.
- Le Crom, J.P. 1999. *Deux siècles de droits du travail*, Édition de l'Atelier, Paris.
- Ledrut, R. 1966. *Sociologie du chômage*, Presse universitaire de France, Paris.
- Legendre, C. 1997. « Institutionnalisation et professionnalisation de la sociologie du travail au Québec : un aperçu », dans *Recherches sociographiques*, vol. XXXVIII, n° 1. Pp. 51-88.
- LÉGER ET LÉGER. Février 2000. « Études de la situation de travail des camionneurs au Québec », Rapport de recherche préliminaire, étude réalisé pour le compte du Ministère des Transport, direction de la mobilité en transport. 50p.
[http://www.forum-cam.qc.ca/documents/forum_sondage.pdf]
- Léon XIII. 1963 (1891). "Rerum Novarum: The Condition of Labor" dans *Seven Great Encyclicals*. Paulist Press, New York,
- Lester, R. 1958. *As Unions Mature. An Analysis of the Evolution of American Unionism*, Princeton, Princeton University Press.
- Lessard, Michaël. Avril 2003. *Est-ce que l'inclusion de clauses sociales dans des accords commerciaux est un moyen stratégique de favoriser le respect effectif des droits humains fondamentaux et selon quelles perspectives ?*, Comité de l'Université Laval de l'Entraide universitaire mondiale du Canada, Québec.
[http://www.ulaval.ca/eumc/publication/ClausesSoc_2003_MicLes.pdf]
- Lévesque, Christian et Gregor Murray. Printemps 2003. Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau, *Revue de l'IREs*, n° 41.
[<http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/r41/r413.pdf>]
- Lévesque, Christian, Urwana Coiquaud et Lucie Morissette. 2006. « Les syndicats et la Mondialisation », dans J.-P. Dupuis (dir), *La sociologie de l'entreprise*, Gaëtan Morin éditeur, Montréal.
- Lévesque, Christian, Gregor Murray et Stéphane Lequeux. 1998. « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, no 2.

- Levinson, Jerome I. 1996. *NAFTA's Labor Agreement: Lessons from the First Three Years*, Institute for Policy Studies and the International Labor Rights Fund.
- Levinson, J. I. 1993. *The Labor Side Accord to the North American Free Trade Agreement: An Endorsement Of Abuse Of Worker Rights In Mexico*, Economic Policy Institute, Washington. 20p.
[http://www.epinet.org/briefingpapers/1993_bp_labor.pdf]
- Lin, Zhengxi. Été 1998. « L'évolution de l'assurance-emploi au Canada », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2. Pp. 45-51.
- L'Internationaliste. Septembre 2004. « Attention travailleurs de Wal-Mart ! Une victoire pour la syndicalisation au Québec ».
- Lippel, Katherine. Septembre 2002. *Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail*, Rapport préliminaire soumis aux partenaires dans le cadre des travaux de l'équipe financée par le FCAR « travail atypique : protection légale des conditions minimales et de la santé au travail ». 106 pages.
[http://www.cinbiose.uqam.ca/depot_fichier/Publications/lippel/travail%20atypique.pdf]
- Locke, R. M. et Thelen, K. 1995. « Apples and Oranges Revisited : Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics », *Politics and Society*, n° 23, pp. 337-367
[<https://dspace.mit.edu/bitstream/1721.1/2536/1/SWP-3741-31904714.pdf>]
- Lukàcs, G. 1960 [1923]. *Histoire et conscience de classe*, Éditions de Minuit, Paris.
- Linhart, D 1996. « Souffrance individuelle et action collective », dans J.P. Durand, *Le syndicalisme du futur*, Syros, Paris.
- Lipton, C. 1976. *Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec*, Parti-Pris, Montréal, 500p.
- Lipset, M. Seymour. 1963. *El hombre politico*, Eudeba, Buenos Aires.
- Maheu, Louis. 1973. « Problème social et naissance du syndicalisme catholique », dans *Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec* (sous la dir. de Harvey, Fernand), Éditions du Boréal Express, Montréal.
- Mallet, S. 1969. *La nouvelle classe ouvrière*, Éditions du Seuil, Paris. 252p.

- MARCHE MONDIALE DES FEMMES. Novembre 2005. « Bilan politique des actions 2005 en regard des revendications québécoises », Montréal.
[<http://www.ffq.qc.ca/actions/marche2005/bilan-mmf2005-quebec.pdf>]
- Maruani, M et E. Raynaud. 2004 (4^e édition). *Sociologie de l'emploi*, collection « Repères ». La Découverte, Paris. 121p.
- Marsan, Jean-Sébastien. 2005. « Vive la pige, un guide bourré d'erreurs factuelles », AJIQ, Montréal.
[<http://www.ajiq.qc.ca/communiq/comm050200.html>]
- Marsan, Jean-Sébastien. Mars 2000. « Vers un syndicat des ouvriers québécois du secteur du multimédia », *Canoe*, Montréal.
[<http://www2.canoe.com/techno/nouvelles/archives/2000/03/20000323-170430.html>]
- Marshall, Katerine. Mai 2003. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n^o 3. Pp. 5-14.
[<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2003105.pdf>]
- Marshall, Katerine. Avril 2002. « Durée du cumul d'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, n^o 2. Pp. 5-12.
- Martel, Pierre. 10 mai 2000. « Une manne pour l'État : L'économiste Pierre Fortin propose la privatisation partielle d'Hydro-Québec », *Le Soleil*, Québec.
[<http://www.vigile.net/00-5/hq-fortin.html>]
- Marx, K. 1968 [1845]. « Travail salarié et capital », dans *Œuvres* (Économie tome 1, p. 199-232), collection La Pléiade, Gallimard, Paris.
- Masi, Sara Elisabetta. Novembre 2003. « Transformation du travail et micro-entrepreneurialité dans le tertiaire avancé : entre nouvelles opportunités de travail et nouveaux risques de précarité », *IXe Journées de Sociologie du Travail*. Paris.
- Matte, D., D. Baldino et R. Courchesne. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, no 5, gouvernement du Québec, Québec.
[http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/emploi_atypique/atyp-tdm.pdf#search=%22Matte%2C%20Baldino%20et%20Courchesne%22]
- Mayo, E. 1933. *The Human problems of an industrial civilization*, MacMillan Press, New York.

- McKeown, L. and W. Rea. 1996. "Wheels of Change: Employment in Canada's Trucking Industry, 1988-1994", *Trucking in Canada, 1994*, Statistique Canada. (53-222-XPB).
[<http://www.statcan.ca/english/freepub/61-532-XIE/11-mckeo.html>]
- Méda, Dominique. 2004. *Le travail*, collection « Que sais-je ». Presse Universitaire de France, Paris. 127p.
- Méda, Dominique. 1995. *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris.
- Mercure, Daniel, 2001. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation de l'emploi : du fordisme à l'impartition flexible », dans *L'incessante évolution des formes d'emplois et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVe congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Ste-Foy. Pp.6-21.
- Michels, Robert. 1959. *Policial Parties*, Dover, New York.
- Miles, J.R. et J.R. Kimberly. 1987. *The Organizaional Life Cycle : Issues in the Creation, Transformation and Decline of Organizations*, Jossey-Bass, Londres.
- Mingione, Enzo. 1991. *Fragmented Societies. A Sociology of Economic Life beyond the Market Paradigm*, Basil Blackwell, Oxford.
- MINISTERE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2006. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]
- MINISTERE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2006b. *Bilan des relations de travail au Québec en 2005*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilans.html#bilanarrets>]
- MINISTERE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2005. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]
- MINISTERE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2005b. *Bilan des relations de travail au Québec en 2004*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilans.html#bilanarrets>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2004. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2004b. *Bilan des relations de travail au Québec en 2003*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilans.html#bilanarrets>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (Gouvernement du Québec). 2004c. « Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitements », rapport rédigé par Boisclair, Côté et Girard, Gouvernement du Québec, Québec. 43p.
[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/clauses_orphelin/Rapport_disparites.pdf]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2003. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2003b. *Bilan des relations de travail au Québec en 2002*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilans.html#bilanarrets>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2002. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2002b. *Bilan des relations de travail au Québec en 2001*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilans.html#bilanarrets>]

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2001. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]

- MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 2000. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 1999. *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). Juin 1998. « Vers une égalité intergénérationnelle », Document de réflexion sur les clauses orphelin dans les conventions collectives.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (MTQ) (Gouvernement du Québec). 1998b *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année*, Travail-Actualités Statistique Travail, Québec.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/index.html>]
- Mintzberg. Henry. 1982 [1979]. *Structure et dynamique des organisations*. Éditions d'Organisations/Agence d'arc, Paris, Montréal.
- Mintzberg. Henry. 1990 (1989). *Le management, voyage au centre des organisations*. Éditions d'Organisations/Agence d'arc, Paris, Montréal.
- Mireault, R., J. Bernier et L. Bessette. 1997. *Rapport du groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail*, pour le Ministère du travail, Québec.
- Monaco, Kristen A. et Dale 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*.
- Mondialisation.org. Septembre 2005. « Les syndiqués en lutte, d'hier à aujourd'hui : Bilan du deuxième atelier tenu le 26 septembre 2005 », *Bulletin numero 2*, Montréal.
- Moreau, M.-A. 2002. « L'action syndicale en Europe », *Le syndicalisme salarié*, Dalloz, Paris. Pp. 59-75.

- Morin, Fernand. 2002. « Modification du *Code du travail*, juin 2001 : orientation générale de la réforme », *Développements récents en droit du travail*. Barreau du Québec, Yvon Blais, Cowansville.
- Morin, Fernand. 2001. « L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXIème siècle : carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté ? », dans *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (sous la direction de Bernier et al.), LVIIe congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy.
- Morin, Fernand et Jean-Yves Brière. 1998. *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur, Montréal. 1448p.
- Morin, Normand. 6 août 1998. « Quand le « Nous syndical » est plus important qu'un droit fondamental », *Le Soleil*, Québec. p. B-7.
- Morissette, René et Garnett Picot. Avril 2005. « Sommaire de : Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérable depuis 20 ans », *Document de recherche*, Direction des études analytiques de Statistique Canada, Ottawa. 11p. [<http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2005249.pdf>]
- Morissette, Réal. Janvier-février 1996. « Les conditions de travail modifiées en 1994-1995 : lors du renouvellement des conventions », dans *Le marché du travail*, vol. 17, n° 1 et 2.
- Mottez, B. 1967. « Formes de salaire et type d'action ouvrière », *Le mouvement social*, vol. 61. Pp.5-12.
- Moulier Boutang, Y. 1998. *De l'esclavage au salariat: Économie historique du salariat bridé*, série Confrontation, Actuel Marx, Presse Universitaire de France, Paris. 765p
- Mouriaux, R. 1998. *La crise du syndicalisme*, Montchrétien, Paris.
- Munck, R. 2004. *Labour and Globalization : Results and Prospects*, Liverpool University Press, Liverpool.
- Munck, R. 2002. *Globalization and Labour*. The Zed Books, New York.
- Múnera Ruiz, Leopoldo. 1996. « Globalización y movimientos sociales : El nuevo orden global, dimensiones y perspectivas », dans *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*, co-édition Universidad Nacional de Colombia y

- Universidad Católica de Lovaina, Bogotá et Louvain-la-Neuve, Colombia-Belgique, Pp. 79-100.
- Munera Ruiz, Leopoldo. 2002. *Cosmopolitismo: Movimientos sociales frente a la globalización*, VIII Simposio Internacional sobre Filosofía Latinoamericana, organisé par la Universidad Central de la Villas, Santa Clara, Cuba.
- Murray, Gregor. 2004. « Forum : Reorganizing Unions. Union Myths, Enigmas, and Other Tales : Five Challenges for Union Renewal », *Studies in Political Economy*, n° 74. Pp.157-169.
- Murray, Gregor, Christian Lévesque et Guylaine Vallée. Juin 2000. « The Regulation of Labour in a Global Context: Conceptual Vignettes from Canada », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 2. Pp.234-257.
- Murray, Gregor et Pierre Verge. 1999. *La représentation syndicale : visage juridique actuel et futur*, Presses de l'Université Laval, Québec. 182 p.
- Murray, G., M.L. Morin et I. Da Costa. 1996. *L'état des relations professionnelles : Traditions et perspectives de recherche*, Octares Édition, Toulouse.
- Murray, G. 1989. « Stratégies syndicales face à la précarité », dans *La flexibilité des marchés du travail aux Canada et aux Etats-Unis* (sous la direction de Laflamme, Murray, Bélanger, Ferland), OIT, collection Série de Recherche. Pp. 191-208.
- Naville, Pierre et G. Friedmann. 1962. *Traité de sociologie du travail*, tome 2. Armand Collin, Paris. 439p.
- Newman, Natham. Août 1997. *Why the Victory at UPS Matters*, Center for Community Economic Research.
[http://www.nathannewman.org/other/why_ups_strike_matters.html]
- Nieto, Roberto. Septembre 2005. « Qui cueille vos fraises ? », *Journal d'Alternatives*, Montréal. [<http://www.alternatives.ca/article2104.html>]
- Nix, Fred, P. Mars 2003. *Le camionnage au Canada : profil de l'industrie*, Direction de la politique des transports routiers de Transport Canada, Ottawa. 40p.
[<http://www.tc.gc.ca/pol/fr/rapport/CamionnageAuCanada/Le%20camionnage%20au%20Canada.pdf>]
- Noiseux, Yanick. Novembre 2006. *La déréglementation dans le transport routier au Québec: précarisation du travail et luttes des camionneurs indépendants*, Observatoire des Amériques, Montréal. 32p.

- [http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/article-oda.php3?id_article=3110]
- Noiseux, Yanick. 2004. « PPP, flexibilisation de l'encadrement juridique du marché du travail et disciplinarisation de la main-d'œuvre », document de travail non publié, 3p.
- Noiseux, Yanick. Octobre 2004. *Un portrait des initiatives de formation par le travail et d'insertion socioprofessionnelle au Québec*, Collection Recherche n° R-15-2004, Alliance de Recherche Universités-Communautés en Économie sociale (ARUC-ES), Montréal. 140p.
- Noiseux, Yanick, Octobre 2000. « Le secteur informel au Mexique : Une revue de littérature », *Notes et études du GRIC*, Groupe de recherches sur l'intégration continentale, Montréal. 78p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/gricpdf/03-2000-noiseux.pdf>]
- Nations Unies. 1949. *Le maintien du plein emploi*, New York.
- Noreau, Pierre. 1994. « L'année politique au Québec : 1993-1994 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]
- Noreau, Pierre. 1993. « L'année politique au Québec : 1992-1993 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]
- Noreau, Pierre. 1992. « L'année politique au Québec : 1991-1992 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]
- Noreau, Pierre. 1991. « L'année politique au Québec : 1990-1991 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.
[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]
- OBSERVATOIRE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE DE L'ENAP. 16 février 2004. « L'État du Québec (8) », Le Soleil, Québec..
[<http://www.observatoire.enap.ca/observatoire/docs/Presse/Soleil03-04/Soleil-16-02-04.pdf>]

- OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE. 2006. *L'État québécois en perspective : structure et taille de l'État*, ÉNAP, site web.
[\[http://www.etatquebecois.énap.ca/fr/index.aspx?sortcode=1.1.2.6\]](http://www.etatquebecois.énap.ca/fr/index.aspx?sortcode=1.1.2.6)
- OCDE. « La déréglementation », *Problèmes économiques*, n° 2682, octobre 2000.
- Offe, Claus. *La sociedad del Trabajo*, Alianza, Madrid.
- Offe, Claus, 1989. “Trabalho como categoria sociológica chave?”, *Capitalismo desorganizado*. São Paulo, Brasil.
- Offe, C. 1985. «Le travail comme catégorie de la sociologie», *Les Temps modernes*, vol. 41, n° 466. Pp 2058-2093.
- Olson, Mancur. 1987 [1966]. *Logique de l'action collective*. PUF, Paris.
- Olson, Mancur. 1978 [1966]. *Logique de l'action collective*. PUF, Paris.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. 2001. *Conclusions de réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux*, Genève, OIT, Programme des réunions sectorielles.
- Osmani, Farida. Août 2002. *Trafic, travail forcé et servitude des femmes migrantes au Québec/Canada : éléments de diagnostic*, Réseau d'action et de communication en développement international, Montréal
[\[http://www.imadr.org/project/petw/trafficking_canada.html\]](http://www.imadr.org/project/petw/trafficking_canada.html).
- Osterman, P, Kochan, T. A, Locke, R. M. et M. J. Piore. 2001. *Working in America: A Blueprint for the new Labour Market*, MIT Press, Cambridge, Massachussets.
- Osterman, P. 2000. *Security Prosperity : The American Labour Market, How It Has Changed and What to Do About It?*, Princeton University Press, Princeton.
- Padova, Alison. Décembre 2005. « La commercialisation des entreprises fédérales au Canada », Gouvernement du Canada, Division de l'économie. 19p.
[\[http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=FIARTF0005639\]](http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=FIARTF0005639)
- Palameta, Boris. Automne 2001. « Qui cotise à un REER ? Un nouvel examen », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 13, n° 3. Pp. 7-13.
- Paoli, Maria Célia et Eder Sader. 1986. “Sobre clases populares no pensamento sociológico”, dans (Cardoso, Ruth) *A aventura antropológica*. São Paulo, Brasil.

- Paoli, M.C., Sader, E. et V. Telles. 1984. "Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico", *Revista Brasileira de História*, n° 6.
- Paquerot, Sylvie. Automne 2000. « Les clauses sociales dans l'ALENA », *ATTAC-Québec*, Montréal.
[<http://quebec.attac.org/IMG/pdf/clausessociales.pdf>]
- Paquet, Esther. Janvier 2006. « Les agences de placements temporaire ou la marchandisation du travail », *Perspectives CSN*, Montréal.
[<http://www.csn.qc.ca/perspectives/Pers12-p31.pdf>]
- Paquet, Esther. 2000. *Une réforme en profondeur : c'est l'heure!*, Avis sur la Loi sur les normes du travail, Au bas de l'échelle, Montréal. 64 p.
- Paquet, Pierre. 1993. « Déclin et mutation des relations de travail fordiennes », *Possibles*, vol. 17, no 1.
- Paquet, R. Gosselin, E. et J-F Tremblay. Mai 2002. « Une synthèse des grandes théories du syndicalisme », *document de recherche 02-01*, CRIMT, UQAH.
[<http://www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf>]
- Parker, C.H. 1920. *The Casual Laborer and Other Essays*, Hartcourt, Brace and Howe, New York.
- Parker, Jane. 2002. « Women's Groups in British Unions », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40.
- Parisé, R. 1912. «Le fondateur du syndicalisme catholique au Québec, Mgr E.Lapointe».
[<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/194.html>]
- Pasour, E. C. Automne 1981. « The Free Rider as a Basis for Government Intervention », *The Journal of Libertarian Studies*, vol. 5, n° 4.
[http://www.mises.org/journals/jls/5_4/5_4_6.pdf]
- Paugan, S. 2000. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, Presse Universitaire de France, Paris.
- Paugan, S. 1993. *La disqualification sociale*, Presse Universitaire de France, Paris.
- Peretti, J-M, D. Casal et F. Quinquandon. 1990. *Vers le management international des ressources humaines*, Liaisons, Paris.

- Payette, Suzanne. Automne 1999 « Repenser le travail atypique », *Gazette du travail*, vol. 2, n° 3, Centre pour l'efficacité de la gestion du Conference Board of Canada pour le HRDCC.
[\[http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/gazette/pdf/fr/Le%20travail%20%C3%A0%20dur%C3%A9e%20d%C3%A9termin%C3%A9e%20les%20tendances%20et%20enjeux%20et%20les%20d%C3%A9fis%20DD2.pdf\]](http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/gazette/pdf/fr/Le%20travail%20%C3%A0%20dur%C3%A9e%20d%C3%A9termin%C3%A9e%20les%20tendances%20et%20enjeux%20et%20les%20d%C3%A9fis%20DD2.pdf)
- Payette, Suzanne. 1999. « Le travail à durée déterminée : Les tendances, les enjeux et les défis pour les syndicats », *Gazette du travail*, vol. 2., n° 3. Pp. 124-128.
[\[http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/gazette/pdf/fr/Le%20travail%20%C3%A0%20dur%C3%A9e%20d%C3%A9termin%C3%A9e%20les%20tendances%20et%20enjeux%20et%20les%20d%C3%A9fis%20D2.pdf\]](http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/gazette/pdf/fr/Le%20travail%20%C3%A0%20dur%C3%A9e%20d%C3%A9termin%C3%A9e%20les%20tendances%20et%20enjeux%20et%20les%20d%C3%A9fis%20D2.pdf)
- Pelletier, Normand. Septembre 1999. *Clauses de disparité de traitement*, étude d'impact, pour le Ministère du Travail, Québec.
- Perrier, Yvon. Novembre 2001. « Rappports de forces dans les négociations du secteur public au Québec de 1964 à 2000 », *Journal de la Chaire d'études socio-économiques*, vol 5, no 3, Montréal.
[\[http://www.unites.uqam.ca/cese/taon_repertoire/taon_V5/taon_V5_No3/art214.html\]](http://www.unites.uqam.ca/cese/taon_repertoire/taon_V5/taon_V5_No3/art214.html)
- Perrot, A. *Les nouvelles théories du marché du travail*, La Découverte, Paris.
- Petrella, Ricardo. 1994. « As armadilhas da economia de mercado para a formacao no futuro: para alem do anunico, a necessidade de denuncia », *Formacao Profissional*, n° 3. CEDEFOP.
- Petkanchin, Valentin. Octobre 2005. “La privatisation de la SAQ est-elle justifiable”, *Les cahiers de l'Institut Économique de Montréal*, Montréal. 34p.
[\[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/oct05_fr.pdf\]](http://www.iedm.org/uploaded/pdf/oct05_fr.pdf)
- Pérusse, Dominique. Hiver 1997. « Disparité régionale et emploi non permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 4. Pp. 43-49.
- Petit, Martin et Martin Poirier. Février 1999. « Bell Canada continue la sous-traitance », *Le Taon*, vol. 3, n° 5-6. Pp. 16-17.
[\[http://www.cese.uqam.ca/pdf/taon_99_fev.pdf\]](http://www.cese.uqam.ca/pdf/taon_99_fev.pdf)
- Phipps, Shelley. Mai 2006. “Working for Working Parents: The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada”, *IRPP Choices*, vol. 12, n° 2, Institute for Research on Public Policy, Montréal. 42p.
[\[http://www.irpp.org/fr/index.htm\]](http://www.irpp.org/fr/index.htm)
- Pie XI. 1963 [1931]. *Quadregesimo Anno*. Paulist Press, New York.

- Pillon, Thierry et François Vatin. 2004. *Traité de sociologie du travail*. Octares Éditions, Toulouse. 501p.
- Pilon, Jean Luc. Janvier 2005. « Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés », *Chroniques des Amériques*, n° 2, Observatoire des Amériques, UQAM, Montréal. 8p.
[http://www.ameriques.uqam.ca/pdf/Chro_0502_Textile-Qc.pdf]
- Piore, Michael J. 1991. « The future of unions », dans *The State of the Unions* (sous la dir. de Strauss, G., Gallagher, D.G., Fiorito, J), IIRA, Madison. Pp.387-410.
- Piotet, Françoise, 2003. « La sociologie du travail de puis Georges Friedmann », *L'année sociologique*, vol.53, n° 2.
[<http://ses.ens-lsh.fr/index.php?arc=ac05>]
- Piotte, Jean-Marc. Avril 2005. *La grève à la SAQ et son traitement médiatique*, document inédit, Montréal. 40p.
[http://www.er.uqam.ca/nobel/r17774/textes_piotte.html]
- Piotte, Jean-Marc. 2000. « L'université, les universitaires et la gauche : préambule aux textes de Normand Baillargeon, Jean-Marc Fontan, Mona-Josée Gagnon, Lucie Lamarche, Karen Messing et Ruth Rose », *Cahiers de recherche sociologique*, no 34, Montréal. Pp. 5-24.
[http://classiques.uqac.ca/contemporains/piotte_jean_marc/universite_et_la_gauche/universite.html]
- Piotte, J. M. 1977. « Syndicalisme de boutique, d'affaires et de combat », *Le syndicalisme de combat*, A. St-Martin, Montréal. Pp. 33-42.
- Perlman, Mark. 1958. *Labor Union Theories in America*, Greenwood Press, Westport. 313 p.
- Perlman, Selig. 1928. *A Theory of the Labor Movement*, The Macmillan Press., New York.
- Polanyi, Karl. 1983 [1944]. *La grande transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, Paris. 419p.
- Polivka, A. E. et T. Nardone. Décembre 1989. « On the Definition of 'Contingent Work' », *Monthly Labor Review*, vol. 112, no 12. Pp.. 9-16.
- Poole, M. 1981. *Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations*, Routledge & Kegan Paul, Londres. 265 p.

- Pouchet, A (eds). 2001. *Sociologie du travail : 40 ans après*, Elsevier, Paris. 370p.
- Pratte, André. 11 décembre 2004. « Acheter à la SAQ ? », *La Presse*, Montréal. P. A29.
- Preston, Nancy et L. Provencal. 2004. *Rapport de l'enquête de 2004 sur les services d'emploi*, Statistique Canada, Division des industries et des services, Ottawa.
- Pries, Ludger. 1995. *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre 'la sociedad de riesgo*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. 234 p.
- Pries, Ludger. Décembre 1996. "Trabajo y trabajadores por cuenta propia: ¿marginalizados de la teoría sociológica del mercado de trabajo y de los movimientos sociales", Conférence prononcée lors du *Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Aguas de Lindoia, Brésil. 28p.
- Proudhon, Pierre-Joseph. 1989 [1865]. *De la capacité politique des classes ouvrières*. Trident, Paris. 422p.
- Proulx, Steve. 2003. « Ménage à trois », *Jobboom, le Magazine*, Montréal. [<http://www.jobboom.com/magazine/23-03-texte.html>]
- Quiroz, J. O. Octobre 1980. "Proceso de Trabajo en Industria Automotriz", *Cuaderno Políticos*, n° 26. ERA, Mexico.
- Regini, M. 1995. *Uncertain Boundaries*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Reyna, J.L. et F. Zapata. 1974. *Tres estudios sobre el Movimiento Obrero en México*. Colegio de Mexico, Mexico.
- Reynaud, J.-D. 1975. *Les syndicats en France*, collections Points, Éditions du Seuil, Paris.
- Reynaud, J.-D. 1993. *Les règles du jeu : l'Action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, Paris.
- Reynoso Castillo, C. 2001. « Deslaboralización », *Revista Alegatos*, Mexico.
- Reshef, Yonathan. 2005. *Elton Mayo & The Human Relation Movement 1880-1949*. Scholl of Business University of Alberta. [<http://www.bus.ualberta.ca/yreshef/orga417/mayo.htm>]

- Rifkin, J. 1995. *The End of Work: the Decline of the Global Labor Force and the New Post-Market Era*. Jeremy P. Tarcher, New York. 350p.
- Rodriguez, J. 1994. *Nuevas tendencias del sindicalismo: Argentina y Brasil*, Biblos, Buenos Aires.
- Rolle, Pierre. 1970. *Où va le salariat?* Cahier Libre, Éditions Page deux, Lausanne.
- Rolle, Pierre. 1988. *Bilan de la sociologie du travail t.1 : Travail et salariat*, PUG, Grenoble.
- Rolle, Pierre. 1997. *Introduction à la sociologie du travail*, Larousse, Paris. 115p
- Rose, Joseph B. et Gary 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. Pp. 34-65.
- Rosemont, Franklin et Charles Radcliffe. 2005. *Dancin' in the Streets: Anarchists, IWWs, Surrealists, Situationists and Provos in the 1960s as Recorded in the Pages of Rebel Worker and Heatwave*, Charles H. Kerr Publishing Company, Chicago. 447p.
- Rosanvallon, Pierre. 1998. *La question syndicale*, Hachette, Paris.
- Rosanvallon, Pierre. 1984. *La crise de l'État-Providence*, Éditions du Seuil, Paris. 183p.
- Rosanvallon, Pierre. 1976. *Le vocabulaire militaire de l'action syndicale*, CFDT aujourd'hui, Paris.
- Rot, G. « La résistance ouvrière face aux nouvelles formes de rationalisation : entre restriction et résurgence », *Travail, Emploi, formation*, n° 1. Pp. 13-29.
- Rouillard, Christian. Avril 2006. « Les PPP et le CHUM: le mythe du partage du risque », *Le Devoir*, Montréal.
[<http://www.ledevoir.com/2006/04/10/106410.html>].
- Rouillard, Jacques. 2004. *Le syndicalisme québécois: Deux siècles d'histoires*, Boréal, 2004.
- Rouillard, Jacques. Printemps 2004. *Les déboires du syndicalisme nord-américain*, Bulletin du Regroupement des chercheurs et chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec, vol. 30, no 1 (79). Pp. 4-20.

[http://classiques.uqac.ca/contemporains/rouillard_jacques/deboires_syndicalisme_n_a/deboires_syndicalisme_n_a.doc]

Rouillard, Jacques. Non daté. « Confédérations des syndicats nationaux », *Historica, l'encyclopédie canadienne*.

[<http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=f1ARTf0001844>]

Rouillard, Jacques. 1990. « L'année politique au Québec : 1989-1990 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.

[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]

Rouillard, Jacques. 1989b. « L'année politique au Québec : 1987-1989 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.

[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]

Rouillard, Jacques. 1989. *Histoire du syndicalisme québécois*, Boréal, Montréal.

Rouillard, Jacques. 1988. « L'année politique au Québec : 1987-1988 », dans *L'année politique au Québec : 1987-1998* (sous les dir. de Robert Boily, Denis Moinière et Eoch Coté), édition électronique, Presse de l'université de Montréal, Montréal.

[<http://www.pum.umontreal.ca/apqc/info.htm>]

Rouillard, Jacques. Hiver 1988. « La révolution tranquille, rupture ou tournant », *Journal of Canadian Studies/Revue d'études canadiennes*, vol. 32, 4. p. 23-51.

[<http://www.hist.umontreal.ca/U/rouillard/revolutionrupture.htm>]

Roy, René. Avril 2004. « Le syndicalisme va-t-il continuer sa progression », *Le Devoir*, Montréal.

[<http://www.ledevoir.com/2004/04/30/53450.html>]

Ryan, John. 1906. *A Living Wage: Its Ethical and Economic Aspects*, The Macmillan Co, New York.

Ryan, John. 1916. *Distributive Justice*, The Macmillan Co, New York.

Sabourin, Cécile. Février 2008. Sous-financement universitaire : L'UQAM pointe de l'iceberg, *Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)*, Montréal. 4p.

Sainsaulieu, I. 1999. *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle Sud-PTT*, L'Harmattan, Paris.

- Saint-André, Yves. 2006. « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée », *Développements récents en droit du travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville. Pp. 97-112.
- Saint-Pierre, Céline. 1978. *Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec : 1827-1976*, Collection Les classiques des sciences sociales", UQAC. 21p.
[http://www.uqac.ca/class/contemporains/saint_pierre_celine/apercu_hist_mouv_ouvrier/apercu_hist_mouv_ouvrier.doc]
- Sanchez, Avril-juin 1980. "Los Trabajadores del Calzado en Guanajuato", *Cuadernos Politicos*, n° 24. ERA, Mexico.
- Sauviat, C. 2001. « La gestion des caisses de retraite : un nouveau levier de l'Action syndicale pour la FTQ », *Chroniques internationales de l'IREs*, n° 68. Pp. 21-29.
- Sauvy, A. 1984. *Le travail au noir, l'économie de demain*, Calmann-Levy, Paris.
- SCFP (syndicat canadien de la fonction publique). Août 2003. « Retour sur le conflit du câble: Le Code canadien du travail doit être modifié ». [<http://www.scfp.ca/settlements/videotronflashback>]
- Schetagne, Sylvain. 1999. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?*, Conseil canadien de développement social, Ottawa, 68 p.
- Seashore, Stanley E. 1954. *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor, University of Michigan.
- SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRESOR (Gouvernement du Québec). 2005. « L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004 : Analyse comparative des cinq dernières années », Gouvernement du Québec, Québec.
[http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/ress_humaine/effectif/rapp_03-04.pdf]
- SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRESOR (Gouvernement du Québec). Non daté. *L'effectif en équivalent temps complet par statut d'emploi et par secteur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003*, Gouvernement du Québec, Québec.
[http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/ress_humaine/effectif/statut.pdf].
- Sellier, Eric. 2003. « Le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise », Les cahiers du CERGOR, Université Paris I, Paris.
[http://72.14.203.104/search?q=cache:nvL3pPUz27QJ:cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/cahier_sellier.pdf+%22relations+industrielles%22%2B%22approche+strat%C3%A9gique%22&hl=en&gl=ca&ct=clnk&cd=3]

- SÉTUE. 2005. *SÉTUE l'info*, vol 1, n° 2, Montréal. 2p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- SÉTUE. 2005b. *SÉTUE l'info*, vol 1, n° 3, Montréal. 4p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- SÉTUE. 2005c. *SÉTUE l'info*, vol 1, n° 4, Montréal. 4p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- SÉTUE. 2005d. *SÉTUE l'info*, vol 2, n° 1, Montréal. 4p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- SÉTUE. 2006. *SÉTUE l'info*, vol 2, n° 2, Montréal. 4p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- SÉTUE. 2006b. *SÉTUE l'info*, vol 2, n° 3, Montréal. 4p.
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/setue/spip/spip.php?rubrique7>]
- Sherman, Rachael et Kim Voss. 2000. « Organize or Die : Labor's new tactics and immigrant workers », *Organizing Immigrants: the Challenge for Unions in Contemporary California* (sous la dir. de R. McMillan), ILR Press, Ithaca, NY.
- Shor, Juliet, B. 1991. *The Overworked American, The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Book.
- Simonet-Cusset, Maud. Printemps 2004. « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *Revue de l'IREF*, n° 44, Paris, pp. 141-154.
[<http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/revueires.htm>]
- Simons, H., Mars 1944. "Some reflections on Syndicalism", *The Journal of Political Economy*, vol. LII, n° 1.
- Sorel, Georges. 1918. *Matériaux d'une théorie du prolétariat*, collection " Études sur le devenir social ", Marcel Rivière et cie, Paris.
[http://classiques.uqac.ca/classiques/sorel_georges/materiaux_proletariat/materiaux.html]
- Sotelo Valencia, A. 2004. "Globalizacion, dependancia y desregulation Laboral", *Séminaire Internacional de la REDEM*, Barcelone.
- Sotelo Valencia, Adrian, 1999. *Globalización y Precariedad del Trabajo en México*, Ediciones El Caballito, Mexico. 150p.

- Sousa Santos, Boaventura de. 2004. «A Critique of Lazy Reason: Against the Waste of Experience», dans *The Modern World-System in the Longue Durée* (sous la dir. de I. Wallerstein), Paradigm Publishers, Boulder.
- _____. 2003. « Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências », dans *Conhecimento prudente para uma vida decente: "Um discurso sobre as ciências revisitado"* (sous la dir. de Boaventura de Sousa Santos), Afrontamento, Porto.
- _____. Mars 2003. *The World Social Forum: Toward A Counter-Hegemonic Globalization*, présenté lors du XXIV International Congress of the Latin American Studies Association, Dallas.
- _____. 2002. « Between Prospero and Caliban: colonialism, post-colonialism and inter-identity », *Luso-Brazilian Review*, vol. 39, n° 2, The University of Wisconsin Press, Madison.
- _____. 2001. « La globalisation contre-hégémonique et la réinvention de l'émancipation sociale », dans *Une société-monde? Les dynamiques sociales de la mondialisation* (sous la dir. de Daniel Mercure), Les Presses de l'Université Laval, De Boeck Université.
- _____. 2001. « Nuestra America: Reinventing a Subaltern Paradigm of Recognition and Redistribution », *Culture & Society*, vol. 18, n° 2-3. pp. 185-217.
- _____. 1991. « State, Wage Relations and Social Welfare in the Semiperiphery: The Case of Portugal », *Oficina do CES*. 23p.
- Stepan-Norris, Judith et Maurice Zeitlin. Décembre 1995. « Union democracy, radical leadership and the hegemonie of capital », *American Sociological Review*, vol. 60, n° 6.
- Sparrow, P. et Hiltrop, J.-M. 1994. *European Human Resource Management in Transition*, Prentice Hall, New York.
- SPUQ-INFO. Avril 2005. « Rapport du comité exécutif ». *Bulletin de liaison du SPUQ*, n° 243, Montréal.
- STATISTIQUE CANADA. 2007. *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa. 86p.
[\[http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-543-GIF/71-543-GIF2007001.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-543-GIF/71-543-GIF2007001.pdf)

- STATISTIQUE CANADA. 2004. *Mesure de faible revenu au Canada*, Catalogue no. 75-F0002-MIF.
[\[http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2004011.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2004011.pdf)
- STATISTIQUE CANADA. Juin 2003. *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadienne*, Catalogue no. 71-584-MIF.
[\[http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/71-584-MIF2003006.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/71-584-MIF2003006.pdf)
- STATISTIQUE CANADA. 1976-2004. *Enquête sur la population active*. Ottawa.
[\[http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=fr&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2\]](http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=fr&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2)
- STATISTIQUE CANADA. 1999. *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa.
[\[http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=71-543-G\]](http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=71-543-G)
- STATISTIQUE CANADA. Non daté. *Énoncé sur la qualité des données de l'Enquête sur la population active*, Ottawa.
[\[http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D4_T2_V3_F.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D4_T2_V3_F.pdf).
- STATISTIQUE CANADA. Non daté. *Historique de l'Enquête sur la population active*. Ottawa.
[\[http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D7_T9_V1_F.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/sdds/document/3701_D7_T9_V1_F.pdf)
- STATISTIQUE CANADA. 1984. *Enquête sur l'adhésion syndicale*, Ottawa
[\[http://www.statcan.ca/francais/Dli/Data/Ftp/sum_f.htm\]](http://www.statcan.ca/francais/Dli/Data/Ftp/sum_f.htm)
- St. John, Vincent. 1917. *The I. W. W.: Its History, Structure & Methods*, I. W. W. Publishing Bureau.
- Supiot, Alain. 19993. *Au-delà de l'emploi ; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport à la Commission européenne, Flammarion, Paris.
- Sussman, Deborah. Été 1998. « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2.
- SYNDICAT DES CHARGEES ET CHARGES DE COURS DE L'UNIVERSITE LAVAL (SCCCUL). Non daté. *Historique du SCCCUL*, Québec.
[\[http://www.ulaval.ca/scccul/hist_orga/historiques.html\]](http://www.ulaval.ca/scccul/hist_orga/historiques.html)

SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES (SCCUQTR). Mars 2001. « Une entente au-delà des paramètres », *Le mille-feuille*, vol. 16, n° 1, Trois-Rivières.

[<http://cafe.rapidus.net/uqtrsc/MilleFeuille/vol16no1.htm#UNE%20ENTENTE%20BIEN%20AU-DEL%20DES%20PARAM%20C8TRES>]

SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES (SCCUQTR). Novembre 1999. « Histoire et données factuelles sur le Syndicat des chargés de cours Université du Québec à Trois-Rivières », Trois-Rivières.

[<http://cafe.rapidus.net/uqtrsc/Syndicat/Historique.htm>]

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTES DU CEGEP LIONEL-GROULX. Mars 2007. *Actualisation de la plate-forme politique sur la précarité*, Atelier sur la précarité, Montréal. 7p.

[<http://see.clg.qc.ca/HTML/DOCUMENTS/070423%20FAC%20precarite.pdf>]

SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL (SPUQ). 2005. *Les faits marquants de l'histoire du SPUQ : 2005 à 1969*, Montréal.

[http://www.spuq.uqam.ca/profil/historique/faits_marquants/]

Tannenbaum, F. 1921. *The Labor Movement*, Pitman, New York.

Tapin, Jean-Robert. 1993. *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, Gouvernement du Québec, Québec. 84p.

Terrail J.P. 1990. *Destins ouvriers, la fin d'une classe ?*, PUF, Paris.

THE MILITANT. Mai 1999. « Bell Canada Strikers Say No To 'Divide And Rule' », vol. 63, n° 20.

[http://www.themilitant.com/1999/6320/6320_27.html]

Touraine, Alain M. Wiewiorka et F. Dubet. 1984. *Le mouvement ouvrier*, Fayard, Paris. 438p.

Touraine, Alain. 1978. *La voix et le regard*, Éditions du Seuil, Paris, 309p.

Touraine, A. 1969. *La société post-industrielle*, Denoël, Paris.

Touraine, Alain. 1966. *La conscience ouvrière*, Éditions du Seuil, Paris. 397p.

- Touraine, Alain. 1965. *La sociologie de l'action*, Éditions du Seuil, Paris.
- Touraine, Alain et Bernard Mottez. 1962. « Classe ouvrière et société globale », dans *Traité de sociologie du travail* (Naville et Friedmann), tome 2, Armand Collin, Paris. 439p.
- Touraine, Alain. 1955. *L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault*, Éditions du CNRS, Paris. 202p.
- Townson, Monica. Décembre 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*, Ministère de la Justice du Canada. [<http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/2320.html>]
- Trahair, Richard. C.S. 1984. *The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo*, Transaction Books.
- Tremblay, D-G (avec la collaboration de Daniel Villeneuve). 1998 (2 édition). *Travail et société: une introduction à la sociologie du travail*, Presses de l'Université du Québec, Québec. 625 p.
- Tremblay, Diane Gabrielle. 1994 « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspect sociaux », dans *Traité des problèmes sociaux* (sous la direction de Fernand Dumont, Simon Langlois et Yves Martin), IQRC. Pp.625-634.
- Troy, Léo. Mars 1998. « The UPS Strike: Labor Tilts at Windmills », *The Heritage Foundation*, Backgrounder #1165. 18p. [http://www.heritage.org/Research/Labor/upload/20274_1.pdf]
- 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, nos 2-3.
- TUAC. Octobre 2007. *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007*, Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto. [<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf>]
- TUAC. Mai 2007. « Wal-Mart se sert du système judiciaire canadien pour miner les droits des travailleurs », *Article de fond du TUAC*, en ligne. [<http://www.tuac.ca/Default.aspx?SectionId=37b8c54f-c1a1-42f2-8ead-1f5acb019100&LanguageId=2&ItemId=af8920a4-4348-45e0-b33c-eac1e8b4a1d0>]

- TUAC. Juin 2006. *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2005*, Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto.
[\[http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF2006/TUAC_Rapport%20Migrants2005.pdf\]](http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF2006/TUAC_Rapport%20Migrants2005.pdf)
- Tucker, Eric. 2005. "Wal-Mart and the Remaking of Ontario Labour Law," vol. 12, n° 2, *International Union Rights*. Pp. 10-11.
- Turner, L. et R. Hurd. 2001. « Building Social Movement Unionism », dans *Rekindling the Movement: Labor's Quest for relevance in the 21st Century* (sous la dir. de L. Turner, H.C. Katz), ILR Press, Ithaca.
- Ulysse, Pierre Joseph (en collaboration avec Pierre, Alfred; Jean, Robert et Nombre, Martin-Pierre). Mars 2006. *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvres*, Rapport présenté au Forum de développement social de l'Île de Montréal. 124 pages.
- Urrea Giraldo, F. Hiver 2002. « Globalización y practicas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano » *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, n° 44, Madrid.
- Vaillancourt, Jean-Guy. 1991. "Mouvement ouvrier et nouveaux mouvements sociaux: l'approche d'Alain Touraine", *Cahier de recherches sociologique*, n° 17. Montréal. Pp. 213-222.
[\[http://classiques.uqac.ca/contemporains/vaillancourt_jean_guy/mouvement_ouvrier/mouvement_ouvrier.pdf\]](http://classiques.uqac.ca/contemporains/vaillancourt_jean_guy/mouvement_ouvrier/mouvement_ouvrier.pdf)
- Valadou, Christian. Juillet 1996. *Parcours d'insertion socio-économique : Modélisation*, Initiatives pour un développement économique ET solidaire (IDÉES), Montréal.
- Vallée, Guylaine. Printemps 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, 54, no 2, p. 277-312. [\[http://www.bib.umontreal.ca/ss/ri/droitsper.txt\]](http://www.bib.umontreal.ca/ss/ri/droitsper.txt).
- Veblen, Thorstein. 1904. *The Theory of Business Enterprise*, Charles Scribner's Sons, New York.
[\[http://spartan.ac.brocku.ca/~lward/Veblen/Veblen_1904/Veblen_1904_toc.html\]](http://spartan.ac.brocku.ca/~lward/Veblen/Veblen_1904/Veblen_1904_toc.html)
- Venne, Michel. Septembre 2003. « Va-t-on tuer le service public », dans *Le Devoir*, Montréal.
[\[http://www.vigile.net/archives/ds-actu/docs3a/03-9-29-1.html#29ldmv\]](http://www.vigile.net/archives/ds-actu/docs3a/03-9-29-1.html#29ldmv)

- Verge, Pierre. Mars 2005. « Un employeur a-t-il le droit de fermer son entreprise pour un motif antisyndical ? », *Journal du Barreau*, Montréal.
[<http://www.barreau.qc.ca/journal/vol37/no5/>]
- Verge, Pierre. 2001. « L'adaptation du droit du travail à la nouvelle entreprise », dans *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (sous la direction de Bernier et al.), LV^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy.
- Verma, Veena. Décembre 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*, Institut Nord Sud,
[http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp_verma_final_report.pdf]
- Vigour, Cécile. 2005. *Les comparaisons dans les sciences sociales : Pratiques et méthodes* », collection Guide Repères, Édition de la Découverte, Paris.336p.
- Volovitch, Pierre. Mai 2000. « Les clause orphelins interdites », *Chronique internationales de l'IRES*, n° 64.
[<http://www.ires-fr.org/files/publications/chronique%20internationale/c64/c64quebec.pdf>]
- Vosko, L. F. 2006. *Precarious Employment*, McGill et Queen's University Press, Montréal et Kinston.
- Vosko, Leah, F., Nancy Zukewich et Cynthia Cranford. Hiver 2003. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 4, pp. 40-51.
- Wachsmuth, David. 8 septembre 2003. « TAs Back to Work with a Contract », *McGill Daily*, Volume 93, n° 2.
- Wachsmuth, David. 17 mars 2003. « TAs, McGill Clash Over Wage Increase », *McGill Daily*, Volume 92, n° 40.
- Walras, Léon. *Éléments d'économie politique pure*, 1874-1877.
- Webb, Sidney et Beatrice Webb. 1897. *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Company, New-York.
- Weiss, D. Mars-avril-mai 1994. « Nouvelles formes d'entreprises et relations de travail », *Revue française de gestion*. Pp. 95-103.

- Wells, D. 2001. « Labour Markets, Flexible Specialization and the New Microcorporatism : The Case of Canada's Major Appliance Industry », *Relations industrielles*, vol. 56, n° 2. Pp. 279-304.
- Willard, J.C. Novembre 1989. « L'économie souterraine dans le comptes nationaux », *Économie et Statistique*, INSSE, Paris.
- Wilton, Robert, D. et Cynthia 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° 3. Pp. 374-394.
[<http://caliber.ucpress.net/doi/pdf/10.1525/sp.2002.49.3.374>]
- World Socialist. Août 1997. « No victory for workers : The bitter truth about UPS Strike », *World Socialist Web Site*.
[<http://www.wsws.org/workers/1997/aug1997/ups2-a25.shtml>]
- Yates, Charlotte, Automne 2004. « Forum: Reorganizing Unions, Rebuilding the Labor Movement by Organizing the Unorganized: Strategic Considerations », *Studies in Political Economy*, n° 74.
http://www.crimt.org/2eSite_renouveau/Vendredi_PDF/Yates.pdf
- Yates, Charlotte. 2004b. « Le renouveau syndical en pratique », *Colloque international sur le renouveau syndical*, Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT), Montréal.
- Yates, Charlotte A. B. 2000. "Union Organizing in Ontario: What Works? What Doesn't?", Mimeographed.
- Yates, Charlotte A. B. 2000b. "Staying the Decline in Union Membership: Union Organizing in Ontario, 1985-1999", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n° 4. Pp. 640-675.
- Ybarra, J-A., J. Hurtado et B. San Miguel. Automne 2001. « La economía sumergida revisitada », *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, n° 43, Madrid.
- Zapata, Francisco. 2000. "La historia del movimiento obrero en America Latina y sus formas de investigación", dans *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (sous la dir. de De la Garza), Colegio de Mexico, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, Fondo de Cultura Económica, Mexique. Pp. 371-391.
- Zazueta, C. et R. de la Pena. 1981. *Estructura Dual y Piramidal del Sindicalismo Mexicano*, série Estudios, n° 10. CNIET, Mexico.

- Zepeda, Roberto. Juin 2004. "Declive del sindicalismo y precarización del trabajo en Norteamérica: un análisis comparativo", revue *Trabajadores*, vol.8, n° 42, UNAM.
- Zeytinoglu, Isik U. et Jacinta K. Muteshi. 2000. « Gender, Race and Class Dimensions of Nonstandard Work », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 55.
- Zinn, Howard. 2003. *Le XXe siècle américain : une histoire populaire de 1890 à nos jours*, Lux, Montréal. 469p.
- 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. Montréal. Pp. 49-58.