



GIREPS

GROUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE
SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE

Note sociopolitique #5

PRACTA

PÔLE DE RECHERCHES SUR L'ACTION COLLECTIVE ET LE
TRAVAIL ATYPIQUE

Précarité, mobilisations et résistances : la réponse syndicale au Québec et en Ontario

Par Laurence Hamel Roy et Maxime Larose

Décembre 2015

Résumé

Le vendredi 13 novembre 2015 s'est tenu à l'INRS-UCS de Montréal une journée de réflexion sur le thème *Précarité, mobilisations et résistances : la réponse syndicale au Québec et en Ontario*. Celle-ci a été organisée par le Pôle de recherches sur l'action collective et le travail atypique (PRACTA) et le GIREPS, en collaboration avec les cabinets d'avocats Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino & Koskie Minsky, ainsi qu'avec le soutien financier du CRSH, de la CSQ et de la FTQ. L'objectif premier était de réfléchir sur l'organisation des travailleurs et travailleuses ainsi que sur les réponses syndicales et communautaires en contexte de précarité. À cette occasion, plusieurs conférenciers et conférencières, dont nous rapporterons ici l'essentiel de leurs présentations, ont exprimé leur point de vue sur la question. Ces présentations ont été suivies de riches échanges avec la quarantaine de participantes et participants provenant de différents milieux (activismes, syndicats, groupes de défenses de droits, académiques, etc.) du Québec et de l'Ontario. Nous en résumons les grandes lignes dans cette note sociopolitique.

Panel 1. Travail précaire : enjeux et défis

1. À propos du 60% non syndiqué : que faire?

*Par Martine D'Amours,
Université Laval*

Martine D'amours a ouvert sa présentation en rappelant qu'au Québec, 39,6% des salariés sont couverts par une convention collective, un taux qui est plutôt stable depuis les dernières années. À contrario, le taux de syndicalisation dans le reste du Canada (28,7%) et aux États-Unis (12,3%) est – en plus d'être inférieur – sujet à une baisse progressive. Si la stabilité apparente du cas québécois peut sembler rassurante, elle a pour effet de masquer les problèmes rencontrés par les 60% restants. La baisse de syndicalisation s'opère dans certains groupes de population, de façon croisée avec les secteurs d'emploi et d'entreprise qui les occupent. Ainsi, la non-syndicalisation est particulièrement importante chez les personnes jeunes et peu scolarisées, mais aussi chez les personnes très scolarisées, du fait que ces deux pôles sont particulièrement présents dans les petites entreprises privées.

Pour la chercheuse, une première façon d'améliorer la qualité des emplois des « 60% » est la bonification des lois et politiques publiques - et l'élargissement de

leur application à l'ensemble des travailleuses et travailleurs - afin que toutes et tous soient protégés, peu importe leur forme d'emploi. Cette voie est nécessaire, car on observe une multiplication des situations où la syndicalisation est difficile à mettre en place. Une telle façon de procéder a l'intérêt d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Toutefois, cette voie « générale » ne permet pas aux travailleuses et travailleurs d'être impliqués dans la régulation de leurs conditions de travail à l'échelle locale des milieux de travail. Il est donc nécessaire d'envisager parallèlement une voie plus spécifique qui prend forme à travers l'augmentation de l'accès à un régime de négociation. Un tel processus, en plus de donner aux travailleuses et travailleurs une certaine prise sur la régulation sociale plus largement, permet de dépasser le minimum garanti par les lois et politiques publiques, permettant ainsi à certains groupes d'acquérir des conditions de travail plus avantageuses qu'ils ne le pourraient en s'appuyant uniquement sur la première voie.

Si la voie générale demeure primordiale pour l'augmentation des conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, les salariés atypiques constituent un groupe où les défis sont plus importants, de par la

complexité de leur situation sur le marché du travail.

La chercheuse propose **quatre pistes d'actions** afin de faciliter et d'augmenter leur accès à la représentation collective, et d'améliorer implicitement leurs qualités d'emploi.

1. Élargir la couverture des conventions collectives afin de couvrir les travailleuses et travailleurs temporaires. Ceci peut être effectué en ajoutant le maximum de clauses et en évitant les disparités de traitement;

2. Faciliter l'accès à la représentation collective en examinant la perspective sectorielle, c'est-à-dire en poussant pour que les conventions s'appliquent à des secteurs, via décret. Les décrets ont aussi pour avantage de servir de levier pour l'amélioration des conditions de travail, en plus de permettre de réguler la sous-traitance ;

3. Travailler sur la réticence des professionnels qui cherchent pour leur part à augmenter leurs conditions de vie avec un système de « bonus » individuel parce qu'ils sont davantage animés par une pensée méritocratique ;

4. S'inspirer des expériences développées par d'autres mouvements sociaux.

De par la pluralité de représentations du syndicalisme, il est nécessaire de réfléchir à des

modes d'action qui prennent acte des spécificités des divers contextes et acteurs sociaux impliqués. Cela implique notamment de se pencher sur la multiplication des régimes protecteurs et de remettre en question la coexistence des modes collectifs et individuels, tout en réfléchissant sur le rôle et les limites du Code du travail.

2. Les défis de l'organisation des travailleurs précaires

Par Lewis Gottheil, Unifor

En Ontario, le tiers des travailleuses et travailleurs occupent des emplois précaires. À cette première constatation, Lewis Gottheil rappelle que 44% travaillent dans de petites unités et que les plus gros secteurs générant des emplois précaires sont l'hôtellerie, l'alimentation et le secteur agricole.

Lewis Gottheil a ensuite insisté sur le fait que le travail précaire est marqué par deux insécurités centrales : des conditions d'emploi particulières (rémunération souvent faible, flexibilité/disponibilité exhortée, temps partiel imposé...) et l'absence de protection juridique. Ces insécurités s'inscrivent dans une organisation-cadre où les salariés sont isolés par rapport à leurs ressources, notamment de par le fait qu'elles et ils ne connaissent pas leurs collègues. L'échange et le partage

d'informations s'en trouvent compromis. Le travail précaire a également un visage : celui des femmes, celui des personnes racisées et visibles et des personnes autochtones. Pour lui, ces caractéristiques doivent impérativement être prises en compte lors des campagnes de syndicalisation adressées à de nouveaux secteurs marqués par le phénomène de la précarisation, du fait qu'elles induisent des problématiques propres.

Les défis à l'organisation des travailleuses et travailleurs précaires doivent également prendre en compte l'organisation des milieux de travail, particulièrement les petites entreprises. À titre d'exemples, dans les petites entreprises, il faut prendre en compte le fait que les employés occupent une proximité physique et relationnelle avec la personne qui les emploie, ce qui peut créer un sentiment de loyauté pouvant freiner la syndicalisation. Parallèlement, les liens étroits tissés entre collègues sont susceptibles de rendre visibles les positions politiques et syndicales individuelles, ce qui rend le profilage des militantes et militants syndicaux pour l'employeur plus aisé. Peut alors s'instaurer un climat de méfiance qui entrave la syndicalisation. Enfin, il faut prendre en compte le fait que le travail précaire est souvent marqué par des obligations de

qualifications moins importantes. En tel contexte, les travailleuses et travailleurs qui éprouvent de l'insatisfaction au travail sont davantage portés à tenter de se faire embaucher ailleurs, plutôt que de militer pour l'augmentation de la qualité de leur emploi.

L'intégration des personnes immigrantes et/ou nouvellement arrivées soulève aussi des défis particuliers pour la création de liens de confiance entre les travailleuses et travailleurs. Lewis Gottheil donne quelques exemples d'enjeux devant être saisis par les collectifs visant à organiser les travailleuses et travailleurs migrants. D'abord, la langue parlée est une barrière potentielle qu'il faut considérer. Ensuite, il faut avoir en tête que des mauvaises expériences syndicales dans le pays d'origine peuvent modeler les perceptions de ces travailleuses et travailleurs à l'endroit de la syndicalisation. Enfin, de par leurs responsabilités financières à l'égard de membres de la famille restés aux pays, ces personnes peuvent expérimenter davantage d'insécurité à l'idée de perdre un salaire dont l'importance est très élevée vu leur contexte.

Au final, Lewis Gottheil a beaucoup insisté sur la nécessité de mobiliser davantage d'efforts afin d'intégrer les précaires dans les conventions collectives et en s'assurant que les mesures négociées ont un impact sur l'ensemble des membres d'un

syndicat. On peut aussi espérer que le gouvernement applique de nouvelles normes sectorielles par décret. Comme Martine D'Amours, il souligne que de telles avenues ont également pour effets positifs d'exposer que la précarité n'est pas une fatalité et qu'il est possible d'agir sur les conditions de travail.

3. Organiser les précaires

Par Jan Frans Ricard, CSN

D'entrée de jeu, Jan Frans Ricard souligne que l'essor du travail atypique crée plusieurs problèmes au sein des organisations syndicales qui ont, de surcroît, des impacts sur les centrales syndicales. Pour Jan Frans Ricard, le travail atypique affaiblit le mouvement syndical pour plusieurs raisons. D'abord, l'absence de mobilisation dans certains secteurs, qui est à l'image de la dilution de leur adhésion syndicale, diminue le pouvoir global des travailleuses et travailleurs. Ensuite, la transition de statut (travail autonome par exemple) implique une diminution du nombre de membres adhérents, ce qui limite les entrées financières des syndicats, et donc leur capacité de recrutement, de mobilisation et d'action. La baisse de l'adhésion syndicale entraîne aussi un déficit de légitimité des syndicats à la lumière des conditions de travail inégales au sein d'un même secteur. Enfin, la concurrence déloyale entre syndiqués et non-syndiqués sous-tend un processus

de nivellement par le bas des conditions de travail.

La coexistence de salariés syndiqués et non syndiqués a des conséquences qui touchent plus largement la société : les droits sociaux sont balisés par la syndicalisation pour certains, et parallèlement niés pour les personnes qui ne sont pas couvertes. On se dirige donc non seulement vers une économie à deux vitesses, mais aussi vers une citoyenneté à deux vitesses.

Pour faire obstacle à ce processus de différenciation de la citoyenneté, M. Ricard a souligné qu'il faut investir des ressources pour la syndicalisation dans les nouveaux secteurs, inclure réellement les précaires dans les conventions collectives, et faire reconnaître les travailleuses et travailleurs autonomes comme salariés aux yeux de la loi afin de pouvoir les syndiquer. La diffusion d'informations concernant les droits et l'accompagnement des travailleuses et travailleurs même si non syndiqués est également une voie à préconiser.

Ainsi, pour lui, quatre défis importants sont posés au mouvement syndical :

- Défi juridique : lié à la bataille de reconnaissance du statut d'employé ;
- Défis structurels : liés aux tensions internes selon les priorités

des membres (augmentation de l'adhésion ou constitution d'unités de négociation) ;

- Défi de représentation : lié à la nécessité de favoriser la visibilité des syndicats ;

- Défis des services offerts : des problèmes comme un panier de service qui n'est pas nécessairement adapté aux besoins des membres, ou encore les tensions existantes vis-à-vis l'offre proposée aux non-membres.

M. Ricard a ensuite présenté le cas des professionnelles et professionnels de la médecine alternative afin d'illustrer la complexité des défis sur le terrain. Les problèmes rencontrés collectivement par les professionnelles et professionnels de la santé les ont amenés à approcher la syndicalisation dans une optique instrumentale. La syndicalisation leur a en effet permis de se retrouver et de former un réseau afin de répondre aux problèmes exprimés, donnant lieu, à terme, à la création d'un ordre professionnel. Une fois cet ordre créé, les membres se sont progressivement retirés de l'organisation syndicale. Ainsi, la coexistence des syndicats et des ordres professionnels, dont les missions sont différentes, doit être prise en compte dans certains secteurs. Les frais associés à chacune de ces organisations amènent en effet les travailleuses

et travailleurs à effectuer un choix stratégique, selon la possibilité de satisfaction des besoins par les services offerts par les syndicats et ordres professionnels. Cette dynamique est exacerbée dans les cas où l'accréditation est individuelle.

Au final, les organisations syndicales doivent s'adapter et se réinventer. Elles doivent se pencher sur le panier de services offerts afin que ceux-ci répondent aux enjeux spécifiques. Toutefois, il leur faut demeurer critiques face à une approche de type « clientéliste », qui peut notamment susciter des tensions entre les membres réguliers et ceux disposant d'un forfait à la carte. De plus, les campagnes de syndicalisation à la carte peuvent renforcer un rapport instrumental et ponctuel à la syndicalisation, ce qui limite la possibilité d'atteindre une masse critique dans les mouvements sociaux.

Discussion

Lors des discussions avec la salle, les éléments suivants ont été abordés. D'abord, la question de l'application même de la loi doit être retenue : certaines personnes ne connaissent même pas les normes minimales et leurs droits ou sont trop isolées pour les faire appliquer. Certains ont souligné que le modèle IWW (réclame ta paye et la possibilité d'être membre sans accréditation) constitue un modèle à explorer. De

plus, en s'intéressant aux différences entre les États-Unis et le Canada, il serait possible de découvrir de nouvelles alternatives, puisque la chute de la syndicalisation aux États-Unis a amené certains acteurs à développer d'autres stratégies – le *Fight for 15\$* notamment – dont nous pourrions nous intéresser au Québec.

Le capitalisme utilise le racisme et le sexisme pour diviser les communautés, et extensivement les travailleuses et travailleurs. Cela rend difficile la solidarité entre toutes et tous à cause des petites organisations sur les lieux de travail. Il faut donc aller dans les communautés culturelles pour faire de la formation et impliquer plus largement les milieux de vie. La « solidarité ethnique » pourrait alors apparemment constituer un tremplin vers la « solidarité ouvrière », ultimement inclusive. Parallèlement, il demeure important de remettre en question la « culture d'organisation », tant syndicale que non syndicale, et prendre de front le problème de la fragmentation des luttes. Plusieurs ont insisté sur le fait qu'il faut (re)construire des liens à travers les mouvements féministes, antiracistes... afin de trouver de nouvelles façons de travailler ensemble.

L'expansion des nouvelles technologies doit également être intégrée à la réflexion, afin

notamment d'anticiper certaines mutations reliées à la gestion. L'expansion de « l'économie du partage » (qui dans les faits entraîne une augmentation drastique de la précarité) en est un exemple, en plus de soulever les tensions qui émergent de par les intérêts différenciés des consommateurs et des salariés.

Enfin, il est primordial de politiser la précarité, de ne pas la prendre comme une variable dans l'équation et à laquelle le mouvement syndical doit s'ajuster. Une articulation de la lutte syndicale à la lutte profonde pour l'égalité s'avère une voie à suivre. Dans cette optique, certains ont invoqué qu'il faut s'attabler à la remise en cause de la crise écologique/économique dans une quête de justice sociale.

Panel 2 : Repenser l'organisation

1. Autour des actions récentes du Front de défenses des non-syndiqués

Par Mélanie Gauvin, Front de défense des non-syndiqué-e-s (FDNS)

Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) vise à faire le lien entre plusieurs groupes, sous forme d'une coalition. Les différents groupes sont des partenaires qui sont libres de venir et d'apporter de nouvelles idées. Le front ne produit pas d'intervention directe, il s'agit d'un lieu de concertation pour lier les groupes. Il s'agit aussi d'un lieu d'apprentissage et d'appartenance pour les participantes et participants.

Lors de sa présentation, Mélanie Gauvin a mentionné que le FDNS valorise l'éducation, notamment en développant des plateformes de revendications qui visent à sensibiliser et à éduquer la population sur les enjeux politiques. Ce faisant, la FDNS espère que le public se positionne en soutien. En ce sens, le Front est un acteur important lors des mobilisations visant l'adoption de différents projets de loi touchant les travailleurs et travailleuses précaires. Les nouveaux réseaux sociaux constituent par ailleurs d'importants outils lors des

campagnes d'information produites par FDNS.

Bien qu'il défende d'abord les travailleurs et travailleuses non syndiqués, le Front considère les grandes centrales et leurs branches régionales comme de bons partenaires. Non seulement celles-ci peuvent supporter les revendications et mobiliser leurs membres, mais elles sont aussi d'importantes ressources d'informations et de matériel.

Pour conclure sa présentation, Mélanie Gauvin a souligné que l'un des obstacles que rencontre le Front de défense des non-syndiqués concerne les changements de gouvernements. Elle a ainsi souligné ses frustrations liées au fait que le travail politique est entravé lors de la passation des pouvoirs, car il faut alors recommencer les campagnes auprès des personnes nouvellement élues.

2. La mobilisation pour une équité en matière d'emploi

Par Deena Ladd, Workers Action Center Toronto

D'entrée de jeu, Deena Ladd a mis cartes sur table: pour réellement parler de travail précaire, il est nécessaire de rappeler son intrication avec le racisme. En effet, toutes et tous n'ont pas accès aux mêmes emplois, ce qui se répercute dans le profil des travailleuses et travailleurs précaires. Dans la réflexion globale

sur l'explosion du travail précaire, il faut donc intégrer simultanément une réflexion sur le système d'immigration temporaire. En effet, en faisant venir sur son territoire des travailleuses et travailleurs qui ne pourront y rester à long terme, le gouvernement canadien se positionne comme agent actif de précarité.

Pour les travailleuses et travailleurs précaires issus de l'immigration temporaire, les difficultés d'organisation sont décuplées de par leur position spécifique dans la société. Par exemple, le risque de déportation fait office de menace pouvant devenir effective si les travailleuses et travailleurs manifestent leur insatisfaction. En ce sens, les politiques d'immigration « pèsent » sur le marché du travail en limitant les possibilités de revendications d'amélioration des conditions de travail. Les lois et les protections du travail sont ainsi maintenues au plus bas, affectant alors l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Pour prendre en compte les impacts des politiques migratoires dans les mobilisations, il faut faire davantage de liens entre les syndicats et les organismes représentant les personnes non syndiquées. Il faut aussi mettre de l'avant la nécessité d'augmenter les attentes, plutôt que de « jalouser » les acquis, ou, pour le dire autrement, militer pour l'augmentation de la qualité des

emplois et non inciter à couper les droits de celles et ceux qui en bénéficient.

Pour ce faire, Deena Ladd souligne que la mobilisation doit se déployer en trois temps : la base (liens individuels), l'organisation (structure des organismes et le recours à la formation) et la campagne (lier les contextes systémiques avec les conditions de travail, plutôt que de postuler que les entreprises qui reconduisent certaines dynamiques discriminantes/exploitantes constituent l'exception). À travers ces trois dimensions, il faut, selon elle, reconstruire la culture d'organisation. À cet égard, la culture d'organisation doit se saisir de la nécessité de passer à un modèle actif plutôt que de demeurer un espace où sont uniquement reçues et réglées les plaintes traitant d'enjeux ponctuels et dont les répercussions sont circonscrites. Cela pourrait notamment se faire par une inclusion plus grande des personnes requérantes et par une politisation des plaintes. Ensuite, la formalisation et la diffusion d'un agenda commun parmi les groupes concernés sont une stratégie porteuse, tout comme le recours à l'appui de personnes qui ne sont pas au cœur des revendications. Le réseautage entre les villes pourrait également être utile dans l'optique de créer un mouvement social qui

ne s'arrête pas exclusivement aux enjeux propres d'un syndicat.

3. Protéger les travailleurs d'agence de placement

Par Mostafa Henaway, Centre des travailleurs et travailleuses immigrant-e-s (CTI)

Le CTI s'intéresse aux besoins spécifiques des personnes immigrantes. Il vise à donner des services individuels, mais surtout à être créatif dans la façon de répondre à des besoins collectifs (sécurité, déportation, etc.). Deux campagnes sont en cours : les agences de placement et les travailleuses et travailleurs agricoles temporaires. L'objectif est de suivre les besoins tels qu'ils émergent dans les réalités quotidiennes de ces personnes. Les campagnes déployées par le CTI visent notamment à susciter et augmenter l'*empowerment* et l'autonomie des participantes et participants, puisque les travailleuses et travailleurs doivent développer par eux-mêmes leurs capacités à mobiliser et organiser les milieux de travail. Les campagnes sont pensées de façon à ce que leur application soit sectorielle, afin d'absorber les changements de lieu et la rotation de la main-d'œuvre, en plus d'être conçues pour pouvoir durer dans le temps.

Les campagnes mobilisent différentes communautés et agences, et ce, de façon

systématique. Selon Mostafa Henaway, l'organisation doit créer un sens de communauté où chacun peut prendre sa voix. La créativité est ici particulièrement requise afin de penser à d'autres façons de faire (radio, théâtre...). Il rappelle que les travailleuses et travailleurs demeurent les mieux placés pour relever et reléguer les problèmes et enjeux qu'elles et ils rencontrent et vivent ensemble, et par conséquent les mieux placés pour les adresser à la communauté. Enfin, M. Henaway nous dit que le CTI invite la communauté à se pencher sur la relation entre l'augmentation du travail précaire et les rapports inégaux entre le Nord et le Sud global. Les gouvernements sont en train de laisser se créer ici des espaces où opèrent les conditions du Sud global. Ce n'est plus l'entreprise qui est délocalisée : ce sont les travailleuses et travailleurs. Ces constats rejoignent les propos précédemment soutenus par Deena Ladd. En conclusion, il demeure important de rester à l'affût de ces tendances et de les inclure dans les réflexions sur l'organisation des travailleuses et travailleurs précaires.

4. La campagne Sweet \$16

Par Sharleen Stewart, SEIU-Healthcare

Sharleen Stewart a commencé sa présentation en rappelant que les travailleuses à domicile sont parmi les travailleuses précaires dont les

conditions sont les plus critiquables, en plus d'être largement invisibilisées.

Plusieurs obstacles sont spécifiques à ce groupe de travailleuses. Le maniement de la langue d'usage n'est pas toujours optimal, ce qui rend plus difficiles la diffusion et la compréhension d'information. De plus, la peur face à la possibilité de retrait du visa de travail peut freiner la mobilisation. Ensuite, l'un des problèmes du travail à domicile est qu'il est financé par le public, mais géré par des entreprises privées. Quand les gestionnaires changent, les campagnes de syndicalisation doivent alors recommencer. Dans ces circonstances, souligne Sharleen Stewart, le SEIU a donc estimé qu'il est nécessaire de s'adresser au gouvernement et au public afin d'éduquer et d'informer sur la réalité des travailleuses domestiques à domicile. La difficulté du travail d'aide à domicile est par ailleurs minimisée (incluant par les travailleuses elles-mêmes), ce qui demande une approche particulièrement sensible pour éviter de tomber dans les stéréotypes.

La campagne *Sweet Sixteen* s'est déroulée en plusieurs étapes cruciales. La première étape a été de faire une sensibilisation de type « choc » dans les journaux, tout en demeurant professionnelle, afin d'informer la population sur la situation des travailleuses

domestiques. Ensuite, il y a eu une grande manifestation afin de donner de la visibilité au mouvement. Les organisatrices ont alors remarqué un problème : la responsabilité des travailleuses à l'égard des personnes aidées est très forte (« *they care about them* »). Ce sentiment de responsabilité limitait considérablement l'impact d'une éventuelle grève, puisque les travailleuses s'assuraient de ne pas perturber les soins et services offerts. La famille étant à l'affût de cette réalité rendrait ineffective la menace de grève. Face à ce constat, le type de campagne a changé pour s'axer plutôt sur un projet de sensibilisation et de dénonciation que sur l'action directe sur le terrain. La publicité « *Tell Your Story* » a permis de renseigner la population sur les conditions de travail déplorables des travailleuses à domicile. Sharleen Stewart insiste sur le fait que l'extrait vidéo permettait de mettre l'accent simultanément sur les liens entre les responsabilités des travailleuses à l'égard des personnes aidées et sur leur rôle social. La campagne a enfin invité des politiciens à s'impliquer directement et à expérimenter le travail afin qu'ils éprouvent les difficultés du métier. La campagne a été un franc succès et un gain de 4,50\$ a été obtenu, soit encore plus que la demande initiale!

Discussion

Lors des discussions avec la salle, les éléments suivants ont été abordés.

1) La grève des travailleuses domestiques visait à lancer le mouvement, le but n'était pas de créer un chaos. D'autres professionnels ont aussi participé à la manifestation afin de supporter les aides à domicile. De plus, les revendications n'étaient pas entièrement axées sur le salaire, mais aussi sur la dignité des travailleuses, ce qui a permis d'obtenir un appui de la population. Cette campagne illustre la pertinence des alliances entre travailleuses et travailleurs et les consommatrices et consommateurs, une voie qui gagne à être explorée. Aussi, cette campagne avait notamment pour force de ne pas euphémiser la réalité : il faut dire franchement et publiquement les conditions de travail et de précarité qui s'imposent à un nombre croissant de travailleuses et travailleurs ;

2) Le roulement des travailleuses et travailleurs dans les milieux de travail (entre les emplois/secteurs, mais aussi entre les différents statuts de chômage, aide sociale, travail autonome...) demande à repenser la façon de collaborer dans les mobilisations. Les syndicats réalisent ainsi qu'il faut tisser des liens avec des groupes parallèles pour éduquer sur les droits, mais qu'ils doivent aussi en

retour s'informer sur les spécificités que rencontrent ces groupes afin de les prendre en considération dans leurs négociations. Ainsi, les revendications sur l'accès aux services sociaux, les journées de maladies et le salaire demandent à incorporer une pluralité de situations; chaque groupe doit amener son expertise. La collaboration entre syndicats et organismes (de type *worker's center*) en Ontario est une alliance qui demande du temps et nécessite que tous alignent leurs agendas (qui doit lui-même être élargi afin que tous y trouvent leur compte). Cette collaboration doit d'abord s'inscrire sur le plan local, ce qui permet en plus de bénéficier de certains supports et ressources. Enfin, il faut reconnaître que la bureaucratie s'avère être un frein du fait qu'elle complique le processus de plaintes et diminue donc l'application des droits ;

3) Le projet de loi 20 soulève beaucoup de doutes. Les impacts importants sont à anticiper sur le long terme et il faut surveiller cela de près, surtout les plaintes. Il faut aussi revoir toutes les règles pour voir quelle information devra être donnée et comment accompagner les travailleuses et travailleurs dans le processus de plaintes. Ce projet ne bénéficie pas d'un fort appui puisque le processus de décision était déjà contestable, que les groupes concernés n'ont pas

été sollicités et qu'il n'y a pas eu d'études sur les impacts éventuels.

Panel 3 : Transformer le mouvement syndical de l'intérieur

1. La place des jeunes à la FTQ

Par Patrick Rondeau, FTQ

Lors de son intervention, Patrick Rondeau est revenu sur les moyens et actions mis en place à la FTQ au cours des récentes années afin de transformer l'organisation de l'intérieur de manière à refléter davantage les intérêts et les priorités des jeunes. Pour l'organisation, ces actions s'inscrivaient dans une démarche visant à trouver des solutions qui ferait augmenter radicalement la participation des membres. Pour ce faire, la solution privilégiée a été la mise sur pied d'un comité jeune. Cette initiative a connu un certain succès puisque la participation à ce comité est en croissance constante et que cette instance s'est vue octroyer un rôle plus important au fil des ans. Le comité a donc rempli son objectif premier, soit être une courroie de transmission entre les jeunes et l'élite syndicale.

Dans la foulée des activités du comité, la centrale syndicale a mis sur pied un camp de formation ayant quatre objectifs centraux : favoriser la prise de conscience, permettre de proposer des solutions, élaborer des stratégies

permettant de donner plus de moyens aux syndicats et renforcer l'identité syndicale. Plus encore, cette dernière a également œuvré à la démocratisation de ses structures ainsi qu'au renouvellement de son message. Aussi, les membres ont décidé d'opter pour de nouvelles stratégies de mobilisation afin d'interpeler davantage les jeunes générations. Ainsi, quatre points ont été soulevés lors de ces consultations: 1) il faut dorénavant tisser des liens avec la société civile ; 2) considérer la désobéissance civile comme étant un mode d'action légitime ; 3) faire de l'éducation politique et 4) s'assurer de faire la transmission des luttes aux générations montantes et aux nouveaux et nouvelles syndiqués-es. Cela étant dit, il faut aussi souligner que les jeunes peuvent parfois reproduire les structures et les mécanismes discriminatoires ayant sévi par le passé.

Dans un autre ordre d'idées, l'invité a mentionné qu'il était selon lui inopportun de retourner à une forme de syndicalisme « original » puisque les circonstances ne sont plus celles de jadis et que les solutions devraient donc plutôt être contextualisées. Néanmoins, des stratégies plus corsées ne sont pas à exclure. Outre la question des tactiques à adopter, il est primordial que les organisations syndicales élaborent des stratégies

visant à éviter le délaissement de leurs instances par les membres insatisfaits-es. Pour que cela advienne, les syndicats doivent apparaître comme des organisations démocratiques permettant les débats d'idées plutôt que comme des entités austères et sectaires.

2. Constituer des sections communautaires

Par Roxanne Dubois, Unifor

Roxanne Dubois a amorcé sa présentation en mentionnant que les organisations syndicales ontariennes membres d'Unifor ont décidé d'élaborer des stratégies de recrutement afin de mieux représenter les travailleurs-euses des différents secteurs. Cette volonté s'arrimait également avec le désir de faire de la conscientisation et de la sensibilisation auprès des syndiqués-es et des employés-es. L'objectif des syndicats était de mettre sur pied un programme pour les travailleurs-euses ne pouvant se syndiquer, notamment à cause de leur statut d'emploi. Ainsi, ces derniers-ères, sur la base d'adhésion volontaire, pourraient se regrouper au sein d'une nouvelle instance portant le nom de section communautaire. Si ces adhérents-es ne sont pas protégés-es par une convention collective, ils disposeraient alors tout de même du soutien des organisations syndicales lorsqu'ils le requièrent. L'objectif étant de construire une

solidarité élargie. Qui plus est, la présentatrice a mentionné que ce programme est possible grâce au soutien des organisations locales qui disposent d'une expertise dans certains secteurs d'emploi ainsi que d'une connaissance plus fine des défis de leurs secteurs.

Dans cette optique, Unifor a décidé de dédier des syndicalistes exclusivement au recrutement de ces chapitres communautaires. Ces derniers-ères ont pour mandat d'entrer en contact avec les travailleurs-euses et de leur exposer les bénéfices liés à la syndicalisation. Cette tactique permet entre autres de rejoindre des personnes avec qui la prise de contact aurait été très difficile autrement. En effet, un nombre important d'employés-es se confinent dans les secteurs d'emploi où la présence syndicale est faible.

Afin de rendre ce projet possible, Roxanne Dubois a par ailleurs mentionné qu'il a été nécessaire d'effectuer une campagne de sensibilisation à l'interne afin d'obtenir l'aval des membres. Cela fut certes long, mais constructif.

3. L'illusion de l'inclusion : les travailleurs-euses précaires, la diversité et le mouvement syndical

Par Naveen Metha, UFCW-TUAC

Naveen Metha a entamé son exposé en postulant qu'il était

incontournable d'organiser les travailleurs-euses non syndiqués-es. Ce besoin est d'autant plus criant que les membres et les représentants-es des organisations syndicales sont loin de refléter la diversité que l'on retrouve au sein de la population. De ce fait, lorsqu'une organisation n'est pas représentative d'une population, il est rare que les membres de celle-ci soient enclins à la rejoindre. Ces derniers-ères peuvent avoir l'impression que le syndicat ne sera guère en mesure de représenter adéquatement leurs intérêts. Dans cet ordre d'idées, le conférencier a précisé que les organisations syndicales ne sont pas imperméables aux problèmes que vivent les autres organisations. La particularité syndicale tient plutôt au fait que les principes et les orientations peuvent être très progressistes, mais cela ne se transpose pas nécessairement dans l'ensemble des instances et des politiques.

Naveen Metha ajoute également qu'il est souvent plus difficile de faire valoir son point de vue et d'amener des changements lorsque l'on est issu d'un groupe minoritaire. Il est donc primordial d'œuvrer à changer la culture organisationnelle. Ainsi pourrait se développer une sensibilité sur les questions de diversité au sein des groupes sociaux déjà fortement représentés dans les organisations syndicales.

Pour lui, l'une des causes premières de la subordination de certains-es travailleurs-euses est le manque d'espaces de discussion pour aborder de nouveaux enjeux. Cette situation peut amplifier les effets de la discrimination systémique et entraîner un découragement sur le long terme ayant pour conséquence d'inhiber toutes tentatives de participer et de revendiquer.

Dans l'objectif d'appuyer une représentation équitable, il est nécessaire de comprendre que les jeunes, les femmes et les immigrants-es ont des apports particuliers. Toutefois, ces groupes sociaux se butent souvent à des structures inégalitaires alors que la diversité devrait être mobilisée pour pallier les inégalités. Cependant, si l'on a l'ambition de mener une lutte contre la discrimination qui soit la plus efficace possible, il convient de modifier les procédures et de faire de la formation - continue autant que possible - afin que l'internalisation des barrières ne soit plus un facteur déterminant en ce qui concerne la participation aux instances.

Pour le représentant de UFCW, la question qui demeure nécessaire de se poser est : pourquoi n'avons-nous jamais représenté la diversité?

Panel 4 : Étirer le droit de grève

Les nouveaux contours du droit d'association et du droit de grève

Par Pierre Brun, MMGS

Lors de son intervention, Pierre Brun a mentionné d'entrée de jeu qu'il est possible de concevoir un modèle alternatif au Wagner Act permettant, notamment, aux travailleurs-euses non-salariés-es au sens du Code du travail de s'organiser de manière autonome. Il est désormais acquis que les travailleurs-euses ont le droit de s'associer et de s'organiser pour négocier collectivement leurs conditions de travail. La question est de savoir si cela comporte désormais, pour eux aussi, le droit de faire la grève.

Pour l'instant, en dehors de tout encadrement législatif, la capacité réelle de faire la grève est sérieusement limitée par l'absence de protection de ces travailleurs-euses contre les représailles de l'employeur. C'est là une des conséquences du modèle qui prévaut aujourd'hui puisqu'il ne reconnaît le droit de grève qu'aux syndiqués-es et ne protège que ceux-ci. Or, la constitutionnalisation du droit de grève emporte son extension aux personnes occupant des emplois atypiques puisque la Cour suprême estime que ce droit et le droit à la négociation collective ont pour but

de reconstituer le rapport de force entre les employés-es et l'employeur. De plus, puisqu'il s'agit d'un objectif de protection, il faut rendre ces droits effectifs de façon pratique. Ils doivent donc inclure, selon lui, la protection des travailleurs-euses qui exercent leur droit de grève, même s'ils ne sont pas couverts-es par un régime législatif donné.

Dans cette optique, les organisations regroupant des travailleurs-euses atypiques ou les groupes sociaux peuvent désormais espérer que les tribunaux exerceront un rôle positif de protection à leur égard plutôt qu'un rôle de sanction. En ce sens, M. Brun considère qu'il est impératif de poursuivre les luttes sur le terrain afin de tester et étendre les limites actuelles du droit de grève.

2. Mobiliser pour une grève sociale

Par Sibel Ataogul, AJP

Sibel Ataogul a commencé son intervention en insistant sur le fait qu'il devient difficile pour les collectifs de travailleurs de se doter d'un certain rapport de force face à l'employeur. La juriste renchérit que la grève, historiquement, a constitué un levier efficace dans le cadre des luttes dans et hors travail. En effet, la grève sociale est peut-être considérée comme un moyen légitime d'engendrer le changement. Or, l'encadrement

actuel limite grandement la possibilité qu'elle constitue un moyen de pression envisagé, mais surtout, appliqué.

Selon la conférencière, si on a pour objectif de se diriger vers une grève sociale, il est incontournable que celle-ci soit discutée et anticipée depuis un certain laps de temps. La juriste considère essentiel que cette idée mûrisse à travers des débats et structures qui permettent de penser ses modalités, mais aussi, de sensibiliser et d'informer l'ensemble des parties prenantes sur les implications y étant rattachées. Elle souligne par ailleurs que la décentralisation permet de faire un travail d'éducation politique et de sensibilisation des membres, nécessaire à tout mouvement de revendication.

La conférencière a poursuivi en mentionnant que les soulèvements populaires se butent à deux défis majeurs, soit la judiciarisation des conflits d'une part, et l'individualisation de ces derniers d'autre part. En guise de réponse, elle propose deux solutions. La première est de travailler à organiser et mobiliser les membres de manière constante. La seconde solution est de fixer des objectifs réalisables à moyen terme, mais surtout, à court terme. Autrement, un mouvement pâtirait grandement d'un manque de vision.

3. Protection de l'action concertée aux États-Unis : applications possibles au Canada

Par Simon Archer, Koskie Minsky

Simon Archer a entrepris son exposé en mentionnant que les organisations syndicales rencontrent généralement deux difficultés. D'une part, il est ardu de mobiliser les acteurs afin de s'organiser en mouvement de revendications. D'autre part, coordonner l'ensemble des organisations afin d'exécuter une action concertée constitue également un défi de taille. En ce sens, selon Archer, il serait impératif de s'inspirer de deux caractéristiques américaines en matière législative afin de contrer ces deux embûches. D'abord, le droit devrait accorder une certaine protection aux travailleurs-euses qui se mobilisent afin de revendiquer un droit. Ensuite, un nombre plus important de pouvoirs devrait être délégué aux villes en matière de droits du travail, notamment celui de légiférer sur le salaire minimum.

Il semblerait que la reconnaissance législative du droit de grève aux travailleurs-euses syndiqués-es ait amené les non-syndiqués-es à renoncer à sa pratique. Or, la possibilité de présenter des revendications auprès des instances municipales constituerait

un avantage puisque ces dernières semblent être plus faciles à interpeler que les législatures provinciales ou fédérales. De surcroît, les villes sont en mesure d'engendrer des changements concrets adaptés à leur situation plus rapidement étant donné qu'elles régissent un territoire plus homogène et circonscrit.

L'exemple des États-Unis est assez révélateur à cet égard : les acteurs se concertent et se mobilisent pour influencer les paliers les plus proches de leur vécu quotidien. Cette stratégie pourrait s'avérer efficace dans de nombreux pays, notamment dans ceux de type fédéraliste, puisque le pouvoir central doit composer avec des contraintes politiques plus vastes et parfois contradictoires.

4. La grève sociale au cégep

*Par Philippe de Grosbois,
SPECA*

Philippe de Grosbois a abordé la question de la grève sociale au cégep et a partagé les principaux objectifs que portait cette dernière, c'est-à-dire élargir le droit de grève, puis « dérigidifier » la grève sociale. Il a par ailleurs mentionné que l'extension de la définition des « services essentiels » a limité les ambitions du mouvement. Selon ce dernier, les injonctions et la frilosité de l'élite syndicale sont deux éléments ayant découragé les membres et inhibé le mouvement

ainsi que la volonté de se mobiliser.

Si cette mobilisation n'a pas eu l'effet escompté, de Grosbois relativise en mentionnant que le simple fait d'avoir discuté de grève sociale constitue une avancée significative. Il postule par ailleurs que la politisation s'effectue dans l'action. Selon lui, la grève au cégep et Profs contre la hausse ont vu le jour suite à la venue de nouveaux-elles enseignants-es. Ayant connu la grève de 2005, ceux-ci seraient donc plus imprégnés-es d'une certaine culture militante. En ce qui concerne les revendications, celles-ci visaient les disparités de traitement et de statut, intégrant ainsi les préoccupations des plus précaires. Cela aurait par ailleurs contribué à renforcer la solidarité au sein du mouvement puisque l'ensemble des travailleuses et travailleurs se sentait interpellé par les revendications.

L'enseignant tire comme conclusion qu'il est nécessaire de réapprendre à faire la grève, qu'il est incontournable de se mobiliser malgré un risque réel de sanctions. Il ajoute qu'il est nécessaire d'adopter une position critique, voire de défiance face au système juridique qui, trop souvent, sert à dissuader et contraindre les mouvements populaires.

Synthèse et conclusion

Au terme de la journée de réflexion, Myer Siemiatycki et Jean Bernier ont été invités à venir faire une courte synthèse de la journée.

Synthèse de Myer Siemiatycki, Ryerson University

M. Siemiatycki a d'abord réitéré que nous assistons présentement à l'exploitation de groupes non syndiqués. La situation davantage précaire de ces personnes peut limiter leur implication. Toutefois, les gains possibles lors de revendications se feront seulement si ces travailleurs-euses sont partie prenante de la mobilisation. Il est donc important de modifier les stratégies syndicales afin que les gens de tous les milieux et de l'ensemble des horizons soient amenés à se mobiliser.

À une autre époque, les luttes de travail étaient circonscrites au milieu de travail. Or, aujourd'hui, cette stratégie ne semble plus adaptée. Le mouvement syndical doit être inclusif et reconnaître les travailleurs-euses qui vivent de l'oppression, point. En ce sens, l'égalité doit nécessairement être repensée et être réelle plutôt que de principe. En ce qui concerne l'intérêt d'interpeler les villes afin d'obtenir des gains politiques, il est essentiel de ne pas s'y limiter. Il est vrai que certaines d'entre elles peuvent être assez progressistes et que le sentiment d'appartenance peut quant à lui être plus intense

puisque la ville n'est pas qu'une entité imaginée, toutefois, cela ne constitue en rien la panacée.

Synthèse de Jean Bernier, Université Laval

Jean Bernier a ouvert sa réflexion en déplorant une sombre vérité liée aux processus de consultation souvent mis en place par les politiciens : des comités sont mis en place dans l'objectif d'étudier des questions de fond en comble, de nombreux experts sont consultés à ce titre, sans toutefois qu'aucune mesure ni aucun principe n'émerge de ces expériences. En guise d'exemples, le conférencier a exposé les cas du comité de l'encadrement des agences de placement, puis celui de la loi sur les décrets.

Dans un autre ordre d'idées, il mentionne qu'il est nécessaire que la disparité de traitement et de statut soit l'une des priorités des syndicats puisque cette inégalité existe à l'intérieur même de leur structure. En ce sens, il apparaît prioritaire de se pencher sur les inégalités intergénérationnelles. De l'avis de ce dernier, il est impératif de tisser une solidarité entre les jeunes travailleurs-euses et ceux qui possèdent plus d'ancienneté. Cette collaboration serait la voie la plus probante pour enrayer ces clauses de disparité de traitement. *(Une version plus complète de la synthèse de M. Jean Bernier est aussi disponible sur le site du GIREPS)*

Que reprenez-vous?

En guise de synthèse et en réponse à la question que reprenez-vous, trois constats ont été émis par les participants-es. Dans un premier temps, il s'agissait de l'importance des coalitions et de la collaboration pour revendiquer des normes minimales d'emploi. Dans un second temps, il a été mentionné que les syndicats doivent cesser de craindre les modifications et les sanctions législatives, ce qui a pour

conséquence d'inhiber les mouvements de revendication. En ce sens, ces organisations, et surtout notamment les chefs syndicaux, doivent être plus ouverts aux changements et accepter de prendre des risques. Enfin, aux dires d'un participant, il serait important d'observer les luttes menées ailleurs afin d'exercer des pratiques et des tactiques syndicales plus créatives et innovantes.

Note réalisée à partir des présentations des différents intervenants lors de la journée de réflexion du 13 novembre 2015. La synthèse des panels 1 et 2 a été réalisée par Laurence Hamel Roy. Maxime Larose a quant à lui fait la synthèse des troisième et quatrième panels de la journée.

Précarité, mobilisations et résistances

La réponse syndicale au Québec et en Ontario

2^e édition

13 novembre 2015
INRS-UCS
385 rue Sherbrooke est
Salle 2109

Ouverture 9:00 – 9:15

Daniel Drache (York) et Yanick Noiseux (UdeM)

Panel 1. 9h15 – 10h30

Travail précaire : enjeux et défis

Animation Claude Melançon

Martine D'Amours (Relations industrielles ULaval)

À propos du 60 % non syndiqué : que faire?

Lewis Gottheil (Unifor)

Défi dans l'organisation des travailleurs.euses précaires [Challenges in Organizing Precarious Workers]

Jan Frans Ricard (CSN)

Organiser les précaires : enjeux et défis

Panel 2. 10h45 – 12h00 [Table-ronde]

Repenser l'organisation

Animation Stéphanie Bernstein

Mélanie Gauvin (Front de défense des non-syndiqués)

Autour des actions récentes du FDNS

Deena Ladd (Workers' Action Centre Toronto)

La mobilisation pour une équité en matière d'emploi [Organizing for Fair Employment]

Mostafa Henaway (CTI)

Protéger les travailleurs d'agences de placement

Sharleen Stewart (SEIU)

La campagne Sweet \$16 [Sweet \$16 Campaign]

Lunch 12h00 – 13h00

Panel 3. 13h15 – 14h30

Transformer le mouvement syndical de l'intérieur

Animation Yanick Noiseux

Patrick Rondeau (FTQ)

La place des jeunes à la FTQ

Roxanne Dubois (Unifor)

Constituer des sections communautaires [Building Community Chapters]

Naveen Mehta (UFCW)

L'illusion de l'inclusion : les travailleurs.euses précaires, la diversité et le mouvement syndical [Inclusion Delusion: Precarious Workers, Diversity & the Labour Movement]

Panel 4. 14h45 – 16h00

Étirer le droit de grève

Animation Daniel Drache

Pierre Brun (MMGS)

Les nouveaux contours du droit d'association et du droit de grève

Sibel Ataogul (AJP)

Mobiliser pour une grève sociale

Simon Archer (Koskie Minsky)

Protection de l'action concertée aux États-Unis: applications possibles au Canada

[Protecting concerted action in the US with possible applications in Canada]

Philippe de Grosbois (SPECA)

La grève sociale au Cégep

Discussion 16h00 – 17h00

Myer Siemiatycki (Ryerson University) & Jean Bernier (ULaval)