

Notes pour une intervention au terme de la journée de réflexion :

## **Précarité, mobilisation et résistances**

### **La réponse syndicale au Québec et en Ontario**

#### *Quelques défis et écueils pour les organisations syndicales*

Jean Bernier, professeur émérite, Université Laval

Au terme de cette journée d'exposés fort intéressants et riches en expériences et découvertes de toutes sortes, je voudrais consacrer cette courte présentation à quelques défis et écueils auxquels font face les organisations syndicales dans leur lutte contre la précarisation des emplois et les inégalités de traitements.

Je le ferai en deux temps : sur le plan de la législation d'abord, sur celui de l'action syndicale ensuite.

#### **1- Sur le plan de la législation**

De nombreuses recherches ont démontré que nos lois du travail conçues à l'origine pour encadrer des relations de travail binaires ou classiques, qui s'inscrivent dans un rapport de continuité entre l'employeur et le salarié, dans les locaux de l'employeur et le plus souvent pour une durée indéterminée, n'ont pas été adaptées pour prendre en compte de façon adéquate les relations qui naissent des emplois dits atypiques incluant les relations de travail triangulaires.

Sur cette question, voir par exemple :

Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, no 3, 2009, p.399-441.

Pineau, Anne, Agence de personnel : que le véritable employeur se lève, *Le bulletin d'informations juridiques – CSN*, avril, 2009, p. 1-20.

Katherine Lippel et Anne-Marie Laflamme, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance: enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, 2011, vol. 334, Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc., 2011, p.267-360

Jean Bernier et Anne-Marie Laflamme, « Les mutations dans les formes d'emploi et la protection des travailleurs », dans S. Montreuil, P.-S. Fournier et G. Baril-Gingras, *L'intervention en santé et sécurité du travail – Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Collection santé et sécurité du travail, PUL, 2013, 495 pages.

Jean Bernier, « La location de personnel au Québec: un état de situation », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 67, no 2, 2012, p. 283-303

Ce n'est donc pas la peine d'y revenir ici.

Mais ce n'est pas à dire pour autant qu'il ne s'est rien passé sur ce plan. J'en donnerai deux exemples.

a) Les agences de location de personnel

On sait que, contrairement à la situation prévalant dans de nombreux pays et dans certaines provinces du Canada, l'activité des agences de location de personnel n'est nullement réglementée au Québec.

Or, en 2010, le ministre du Travail du Québec a soumis au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour avis un scénario d'encadrement des activités des agences de travail temporaire. Ce scénario était largement inspiré de la loi ontarienne sur le même sujet, laquelle constitue un minimum en la matière tout en demeurant beaucoup moins contraignante que celles qui sont en vigueur en Europe ou au Chili, par exemple.

Le CCTM a alors constitué un comité composé des représentants de quatre grandes organisations syndicales au Québec et de quatre représentants des agences de travail temporaires. Ce comité a invité et entendu plusieurs experts en plus de représentants de la Commission des normes du travail et de l'organisme Au bas de l'échelle.

Le comité a tenu plusieurs séances à l'occasion desquelles les représentants des syndicats ont eu l'occasion de faire des propositions devant alimenter un projet d'avis à l'intention du ministre.

Qu'est-il advenu de tout ce travail? Jusqu'à plus ample informé, le CCTM n'aurait jamais émis d'avis au ministre? Pas d'avis, pas de projet de loi.

Qu'est-il advenu de tout le travail qui a été investi, en particulier par les syndicats, dans cette démarche?

Pour prendre connaissance du scénario en question ainsi que de l'avis que j'avais donné au comité du CCTM, voir :

Bernier, J., *L'industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d'encadrement*, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert – CT-2011-001, 62 pages,

[https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/ct-2011-001\\_jean\\_bernier.pdf](https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/ct-2011-001_jean_bernier.pdf)

b) La mise à jour du régime d'extension juridique des conventions collectives

Lors de la première présentation de cette journée, il a été fait état du fait que le régime de rapports collectifs du travail inspiré du *Wagner Act* américain n'était pas en mesure d'encadrer les nouveaux rapports du travail et qu'il y aurait lieu de tirer parti de la *Loi sur les décrets de convention collective* pour élargir le cadre de la négociation.

Or, malgré les modifications qu'elle a connues au fil des ans et les nombreux comités qui se penchés sur son sort, il demeure que, dans sa conception actuelle qui date de 1934, il s'agit d'une loi désuète tant par la façon de déterminer la représentativité des acteurs que par le contenu extensible très limité des conventions ainsi conclues.

Si la technique juridique de l'extension des conventions collectives constitue une voie tout à fait intéressante à explorer pour favoriser la conclusion d'ententes à des niveaux qui excèdent celui de l'entreprise ou de l'établissement de même que l'extension de telles ententes, il demeure que cette loi d'extension aurait besoin d'une refonte en profondeur.

Or, en janvier 2012, le ministre du Travail a constitué un comité interne au ministère pour étudier cette question. Les parties intéressées ont été invitées à y présenter des mémoires et ont été entendues par le comité.

Ma collègue Laurence Léa Fontaine (UQAM) et moi avons soumis un mémoire à ce comité même si nous n'y avons pas été invités ni été entendus.

Qu'est-il arrivé des travaux de ce comité? Quelqu'un connaît-il le rapport qui a sans doute été produit? Quelles recommandations contient ce rapport? Quelle suite a été donnée? Comment réagir aux recommandations de ce rapport? Qu'est-il advenu de tout le travail qui a été investi par les syndicats dans cette démarche?

Pour prendre connaissance du mémoire que ma collègue et moi-même avons soumis, voir :

Bernier, J. et Fontaine, L. L., *L'extension juridique des conventions collectives au Québec : bilan et conditions d'une relance*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert - CT-2012-001, 35 pages, [http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/ct-2012-001\\_jean\\_bernier.pdf](http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/ct-2012-001_jean_bernier.pdf)

**2- Sur le plan de l'action syndicale**

a) La disparité de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives

Contrairement à la situation qui prévaut dans d'autres pays, notamment en Europe, aucune loi n'interdit la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi au Québec (ne pas confondre avec la disparité de traitement en fonction de la date d'embauche – interdiction de certains types de clauses dites « orphelin »).

Si cette disparité est très nette dans les entreprises non syndiquées, il n'en va pas différemment dans les entreprises couvertes par des conventions collectives. Des recherches en analyse de contenu des conventions collectives montrent clairement que, même dans les entreprises syndiquées, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, les salariés occupant des emplois atypiques (temps partiel, occasionnels, saisonniers) bénéficient de conditions de travail moins favorables que leurs camarades qui font le même travail en occupant des emplois dits permanents. Salaire inférieur pour le même travail, taux majoré pour les heures supplémentaires après 40 heures au lieu de huit heures dans la même journée, les huit jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* au lieu des 12 ou 14 prévus à la convention collective, aucune accumulation d'ancienneté pour certains (en particulier les occasionnels), exercice réduit des droits d'ancienneté pour ceux des atypiques qui en accumulent, exclusion même de la procédure de règlement des griefs dans certains cas, etc.

Les leaders des grandes organisations syndicales sont très préoccupés par cette situation, d'autant plus que ce sont surtout les jeunes travailleurs qui en sont victimes (« la relève ») et toujours davantage les femmes que les hommes puisque les emplois atypiques comptent généralement plus de femmes que d'hommes. Certaines organisations ont même adopté en congrès des résolutions afin que soient abolies de telles disparités soit par voie de négociations collectives, soit par voie législative. Un grand défi en effet.

Lorsque cette question est abordée ouvertement dans des congrès, conseils, colloques syndicaux ou autres forums et que suit une période de questions après l'exposé des faits, on entend inmanquablement et dans l'ordre les réactions suivantes :

D'abord, étonnement, stupéfaction devant l'ampleur du phénomène et l'étendue des écarts.

Ensuite, expression de l'importance et de l'urgence de faire quelque chose...

Enfin, surtout de la part de quelques-uns parmi les plus anciens : l'expression du prix des « précieux acquis ». En résumant et caricaturant à peine : « Nous avons obtenu ces conditions de haute lutte; que les jeunes en fassent autant s'ils veulent bénéficier des mêmes avantages. »

Et nous voilà au cœur du double défi qui se pose aux organisations syndicales : l'éradication éventuelle des disparités de traitement vient se heurter à la question des relations intergénérationnelles à l'intérieur même de l'organisation syndicale.

Sur la disparité de traitement dans les conventions collectives, voir :

Bernier, J., « *Les conventions collectives et les emplois atypiques* », dans *Regards sur le travail*, 2007, vol. 04, n° 1, Québec, Ministère du travail, pages 2 à 17.

Bernier, J. « L'emploi atypique dans les conventions collectives des secteurs privé et public », dans Laurence Léa Fontaine (dir), *75<sup>e</sup> anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec?* Actes de la 13<sup>e</sup> Journée de droit social et du travail, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 47-62.

b) L'incommunicabilité des êtres syndiqués pour les salariés d'agence

Une des intervenantes de cette journée a montré fort pertinemment l'importance pour les organisations syndicales d'établir le contact avec les travailleurs non syndiqués se trouvant dans des emplois atypiques, de communiquer en dehors du cadre traditionnel visant à syndiquer ces gens-là. Par exemple, dans le cadre de sections communautaires (*Building Community Chapters*) ou autres dans le but de fournir de l'information ou de simplement garder le contact.

Or, ces dernières années, nous avons réalisé deux recherches par voie d'entrevues semi-dirigées auprès de salariés d'agence de location de personnel, l'une portant sur les conditions de travail de ces salariés (hommes et femmes, nés au Canada ou à l'étranger) et sur les pratiques de ces agences, l'autre sur le rôle des agences dans l'insertion professionnelle des jeunes.

Certains de ces jeunes salariés d'agence ont été affectés dans des entreprises syndiquées. Nous leur avons demandé si quelqu'un du syndicat ou parmi les travailleurs syndiqués avait pris contact avec eux, soit pour leur donner de l'information, leur demander s'ils peuvent leur être utiles, voire tenter de leur faire signer une carte de membre. Dans tous les cas, la réponse est négative.

« Pourquoi? » - « Parce qu'ils ne nous aiment pas? »

« Pourquoi? » - « Parce qu'ils ont une mauvaise opinion de nous. » - « Ah? »

« Ils nous prennent pour des voleurs de « jobs »; ils disent que ce que nous faisons a pour effet que de réduire les heures supplémentaires qu'ils pourraient faire; ils nous reprochent de contribuer à faire augmenter les cadences. »

Et alors? La communication?

Sur la question des salariés d'agences, voir, par exemple :

Bernier, Jean, L'employé «en location» - Le salarié d'agence de travail temporaire. - La loyauté à l'épreuve des enjeux éthiques, dans *Les loyautés multiples – Mal-être au travail et enjeux éthiques*, (sous la direction de Jennifer Centeno et Luc Bégin) 2015, Les éditions Nota Bene, 275 pages (aux pages 117 à 150)

Mircea Vultur, Jean Bernier et Marie-Josée Dupuis, *Les jeunes et les agences de travail temporaire*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert - CT-2015-001, 183 pages,

[http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/jeunes\\_et\\_agences\\_de\\_placement\\_-\\_ct-2015-001.pdf](http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/jeunes_et_agences_de_placement_-_ct-2015-001.pdf)

Bernier, Jean, Marie-Josée Dupuis, Laurence Léa Fontaine et Mircea Vultur, *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert - CT-2014-001, 180 pages + annexe

[http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc\\_ct-2014-001\\_jean\\_bernier\\_final.pdf](http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc_ct-2014-001_jean_bernier_final.pdf)

### **Conclusion**

Les choses seraient trop simples si j'avais réponse à toutes ses questions.

Mon objectif était plus modeste, à savoir celui de les soulever laissant à ceux et celles qui sont au cœur de l'action le soin de poursuivre la lutte déjà entreprise contre la précarité d'emploi.

Montréal, le 13 novembre 2015