

Droits et libertés



Mutations du travail : Impact sur les droits

Précarisation, travail forcé, travail atypique, mobilité, main d'oeuvre migrante, domination, rapports d'inégalité, exclusion...

La LDL est un organisme à but non lucratif, indépendant et non partisan, issu de la société civile québécoise et affilié à la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH). Elle milite en faveur de la défense et de la promotion de tous les droits humains reconnus par la Charte internationale des droits de l'homme.

Dans ce numéro

Personnes-ressources

Stéphanie Bernstein
Louise Dionne
Martin Gallié
Alexandra Pierre

Comité de rédaction

Nicole Filion
Dominique Peschard
Lysiane Roch

Collaboration à ce numéro

Marie-Claude P. Bélair
Jean Bernier
Samuel Blouin
Andrée Côté
Louise Dionne
Martine Éloy
Dalia Gesualdi-Fecteau
Lorraine Guay
Carole Henry
Mouloud Idir
Pascal Lebrun
Marie-Josée Legault
Katherine Lippel
Michel Lizée
Benoît Marsan
Yannick Noiseux
Dominique Peschard
Lysiane Roch
Jacques Rouillard
Kendra Strauss

Révision linguistique

Marcel Duhaime
Claire Lalonde

Correction d'épreuves

Martine Éloy
Dominique Peschard

Traduction

Christine Renaud

Graphisme

Sabine Friesinger

Illustrations pages couvertures

Steve Berthiaume
www.steveberthiaume.ca

Impression

Imprimerie Katasoho

Sauf indication contraire, les propos et opinions exprimés appartiennent aux auteurs et n'engagent ni la Ligue des droits et libertés, ni la Fondation Léo-Cormier.

La reproduction totale ou partielle est permise et encouragée, à condition de mentionner la source.

Pour abonnement, avis de changement d'adresse ou commentaires, veuillez communiquer avec nous :
téléphone : 514-849-7717
courriel : info@liguedesdroits.ca

Revue de la Ligue des droits et libertés
Volume 33, numéro 2, automne 2014

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0828-6892

LDL
Ligue des
droits et libertés


FONDATION LÉO-CORMIER
pour l'éducation aux droits et libertés

Ce bulletin est une publication de la Ligue des droits et libertés, réalisée avec l'appui financier de la Fondation Léo-Cormier. Il est distribué à leurs membres.

Éditorial

Nos libertés sont notre sécurité! 3
Dominique Peschard

Un monde sous surveillance 5
Dominique Peschard

Dossier : Mutations du travail

Introduction..... 7
Lysiane Roch

Le travail non libre dans les économies contemporaines..... 9
Kendra Strauss

Un nouveau protocole sur le travail forcé 12
Louise Dionne

Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois..... 14
Jacques Rouillard

Transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité 18
Yannick Noiseux et Samuel Blouin

Mutations dans les formes d'emploi,
disparité de traitement et précarisation du travail..... 20
Jean Bernier

Des politiques migratoires qui renforcent les logiques
de sous-citoyenneté et de non-droits 23
Mouloud Idir

Mobilité intra-nationale et accès aux régimes de protection sociale..... 25
Katherine Lippel

Gestion de projets, salariés sans sécurité, subordination avec risque 27
Marie-Josée Legault

La réduction des services publics : les femmes en paient le prix..... 30
Andrée Côté

Qualité d'emploi et qualité de vie : les conséquences du travail précaire 32
Carole Henry

Système de retraite canadien et québécois 34
Michel Lizée

Protection contre le chômage ou régulation du marché de travail 37
Benoît Marsan

Travail et égalité : Des questions se posent..... 40
Martine Éloy

Perspectives anarchistes sur le travail 42
Pascal Lebrun

Comment sortir les relations de travail tripartites
de l'angle mort du droit du travail..... 45
Dalia Gesualdi-Fecteau et Marie-Claude P. Bélair

Hors Dossier : Gaza

Une agression contre le droit international 48
Lorraine Guay

Intensifier la campagne BDS 50
Lorraine Guay

Nos libertés sont notre sécurité! *

Dominique Peschard, président
Ligue des droits et libertés

Le meurtre de l'adjudant Patrice Vincent à Saint-Jean-sur-Richelieu venait à peine d'avoir lieu que le premier ministre évoquait l'acte terroriste en réponse à une question plantée en chambre. L'interprétation du geste était posée avant même que l'enquête policière ait débuté. L'assassinat deux jours plus tard du caporal Nathan Cirillo devant le parlement donnait lieu à un déploiement de forces militaires et policières impressionnant et ouvrait la porte à la surenchère médiatique. « Le Canada pris pour cible » titrait *Le Devoir*, le lendemain. Deux meurtres, commis par deux individus isolés avec des moyens rudimentaires, devenaient une menace telle qu'il fallait songer à donner de nouveaux pouvoirs aux forces policières.

Au projet de loi C-13 sur la cybercriminalité¹, qui donne aux autorités des pouvoirs accrus de surveillance des communications, s'ajoute C- 44, déposé le 27 octobre, qui modifie la loi qui régit le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Selon le *National Post*, le gouvernement canadien envisage même de criminaliser la « glorification du terrorisme », sans parler de la proposition d'abaisser le seuil permettant de placer un individu sous surveillance et de restreindre ses libertés sans porter d'accusations.

Pourtant, l'expérience des dernières années a démontré que les pouvoirs accrus donnés aux agences de renseignement et aux forces policières, au nom de la « guerre au terrorisme », ont entraîné de graves violations de droits - Guantanamo, renvoi vers la torture, certificats de sécurité, espionnage de millions de personnes innocentes – sans qu'on ait pu démontrer que ces mesures aient contribué à prévenir des actes terroristes. Les personnes condamnées pour activité terroriste au Canada l'ont été à la suite de d'enquêtes policières et de procès criminels classiques.

Dans ce contexte, le Colloque Arar +10, tenu le 29 octobre dernier à Ottawa, ne pouvait tomber à un moment plus opportun. Le but du colloque était de faire le bilan, du point de vue des droits humains, des mesures déployées au Canada en matière de sécurité nationale, dix ans après le lancement de



* Affiche de la campagne lancée en 2004 par LDL dans la foulée des mesures liberticides mises en place suite à septembre 2001.

la Commission Arar. Cette commission était chargée de faire la lumière sur la responsabilité des services canadiens dans le renvoi de Maher Arar vers la torture en Syrie. Une brochette impressionnante de juges, d'avocats, de journalistes, d'anciens diplomates et de victimes de violations de droits ont témoigné de leurs expériences en matière de sécurité nationale. Le message qui en est ressorti est clair. Le gouvernement n'a rien fait pour remédier aux nombreuses violations de droits et pour protéger les canadien-ne-s contre d'autres abus. Dix ans après la Commission Arar, le mécanisme de surveillance des agences de sécurité proposé par le juge O'Connor se fait toujours attendre.

1. Voir *Un monde sous surveillance*, page 5.

À la veille des attentats du 11 septembre 2001, dans son rapport intérimaire *Terrorisme et droits de l'homme*, la Rapporteuse spéciale de l'ONU, Mme Kalliopi Koufa, écrit dans ses observations finales que :

« Une analyse du terrorisme contemporain fait apparaître que, grosso modo, les États les plus respectueux des droits de l'homme sont aussi les moins susceptibles d'être confrontés à des problèmes de terrorisme interne, (...) et les moins touchés par le terrorisme international. La réduction du terrorisme passe donc par le plein exercice des droits de l'homme et des recours à des pratiques authentiquement démocratiques dans le monde entier. Tout doit être fait pour assurer la réalisation des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'autodétermination, le racisme, la représentation ethnique et politique au sein de chaque État et les disparités économiques ou culturelles fondées sur la classe sociale². »

Or, la politique néo-coloniale de l'occident et du Canada au Moyen-Orient a contribué depuis plus de trente ans à entretenir la guerre et la violence, à soutenir des régimes anti-démocratiques et réactionnaires et à créer un terreau fertile pour l'extrémisme. Dans les années 1980, les États-Unis ont armé une insurrection islamiste en Afghanistan dans le but d'affaiblir l'Union soviétique. Une fois l'objectif atteint, l'Afghanistan a été abandonné et laissé à la merci de ces milices qui ont mis le pays à feu et à sang, pavant la voix au régime Taliban. Après 13 ans d'intervention militaire en Afghanistan, le pays est toujours plongé dans la guerre. Pendant la guerre Irak-Iran (1980-1988), les pays occidentaux ont armé l'Irak, allant même jusqu'à lui fournir des armes chimiques qui furent éventuellement utilisées contre des civils kurdes. En 2003, les États-Unis et leurs alliés attaquaient l'Irak, sous des prétextes mensongers et en violation du droit international. Le régime sectaire issu de cette invasion a plongé le pays dans la division et le chaos, créant les conditions favorables au développement du groupe armé État Islamique (EI). Au printemps 2011, sous couvert de motifs humanitaires, le Canada participait à l'offensive militaire de l'OTAN pour renverser le régime Kadhafi. Cette intervention a également eu pour résultat de plonger ce pays dans le chaos d'une guerre de factions³.

Le Canada s'indigne, avec raison, des décapitations d'otages aux mains de l'EI, mais passe sous silence le fait que l'Arabie saoudite décapite régulièrement des personnes sur la place publique⁴. Après avoir approuvé en 2011 l'exportation de 4 milliard \$ d'armement à l'Arabie saoudite, le gouvernement

canadien récidive avec un nouveau contrat de 10 milliards \$ pour des véhicules blindés, le plus important de l'histoire du Canada. L'Arabie saoudite s'est servie de véhicules semblables, achetés au Canada, pour écraser le Printemps arabe au Bahreïn. Le Canada voit d'un bon œil la dictature du général Sissi, issu d'un coup d'état militaire, bien que les tribunaux à la solde du régime condamnent des centaines d'opposants à la peine de mort dans des simulacres de procès. Par ailleurs, les services de renseignement des pays occidentaux, dont le Canada, n'ont pas dédaigné collaborer avec la dictature syrienne (maintenant honnie) lorsque des citoyens soupçonnés de terrorisme, comme Maher Arar, y étaient torturés⁵.

Le Canada accorde un soutien inconditionnel à Israël malgré les multiples violations de droits commises par ce pays⁶. Il a soutenu l'agression israélienne contre Gaza à l'été 2014, la troisième en cinq ans. Les organisations canadiennes qui soutiennent l'implantation de colonies dans les territoires occupés continuent de bénéficier d'un statut d'organisme de bienfaisance, malgré que cette colonisation soit illégale et même contre la politique officielle du Canada.

La condition incontournable, la composante essentielle pour assurer la sécurité est le respect des droits humains, au pays comme à l'étranger. La politique étrangère du Canada et les mesures restreignant les libertés au Canada ne nous apportent pas la sécurité, ici comme ailleurs. Elles ne nous rendent que moins libres.

5. Maher Arar : quand les droits humains sont sacrifiés au nom de la sécurité, Bulletin de la Ligue des droits et libertés, automne 2006.

6. Dans ce numéro, voir *Une agression contre le droit international*, pages 48-50.

2. E/CN.4/Sub.2/2001/31, par 129, 27 juin 2001.

3. *La Libye et le « devoir de protéger »*, Bulletin de la Ligue des droits et libertés, Printemps 2011.

4. Selon Human Rights Watch, l'Arabie saoudite a exécuté au moins 19 personnes depuis le 4 août 2014, dont sept pour le crime mineur de trafic de haschich : <http://www.hrw.org/fr/news/2014/08/21/arabie-saoudite-forte-hausse-du-nombre-d-executions>



Un monde sous surveillance

Dominique Peschard, président
Ligue des droits et libertés

Le Rapporteur spécial de l'ONU rappelle aux États leur obligation de protection de la vie privée

Dans son quatrième rapport, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste, Ben Emmerson, rappelle les États à l'ordre face à leur obligation de respecter le droit à la vie privée, protégé par l'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.¹ Le Pacte stipule que toute personne a droit à la protection de la loi contre les immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille ou sa correspondance.

Le rapporteur déclare la surveillance de masse et clandestine des populations en violation de l'article 17. Toute mesure portant atteinte à la vie privée doit être inscrite dans la loi, poursuivre un but légitime et répondre aux critères de nécessité et de proportionnalité. Il demande aux États qui exploitent les moyens de surveillance offerts par les nouvelles technologies de moderniser leurs lois afin de se conformer à leurs obligations en matière de droits humains.

Il demande aux États d'instaurer des mécanismes de surveillance [des agences de renseignements] qui auraient les ressources et les pouvoirs de veiller au respect, non seulement du droit interne, mais également des obligations internationales de ces États en matière de droits humains. Ces mécanismes doivent avoir le pouvoir d'imposer des remèdes aux violations. Des procédures efficaces qui permettent aux personnes d'obtenir réparation lorsque leurs droits sont violés doivent également être mises en place.

Selon le rapporteur, l'article 26 du Pacte qui interdit la discrimination sur la base de la citoyenneté et de la nationalité oblige les États à accorder la même protection à toute personne, citoyenne ou non, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur juridiction.

À la lecture du rapport, on mesure à quel point le Canada déroge à ses obligations en matière de protection de la vie privée au nom de la sécurité nationale.

1. Le rapport est disponible en anglais à : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/545/19/PDF/N1454519.pdf?OpenElement>

Projet de loi C-13 et jugement *Spencer* de la Cour suprême

Le projet de loi C-13 sur la cybercriminalité, présentement à l'étude au Sénat, se situe dans la continuation de précédents projets de loi « accès légal » dont nous avons fait état dans des numéros précédents de la revue *Droits et libertés*. Ces projets de loi qui donnaient accès aux communications des Canadiennes avec peu ou pas de contrôle judiciaire ont suscité beaucoup d'opposition et sont morts au feuilleton. Une des dispositions de ces projets de loi qui posait le plus problème était le pouvoir accordé aux forces de l'ordre d'obtenir de l'information sur les utilisatrices et utilisateurs de la part des fournisseurs de services, et ce, sans mandat judiciaire.

Dans C-13, le gouvernement a répondu à cette inquiétude en instaurant l'exigence d'un mandat, tout en permettant de contourner l'obligation en protégeant dans la loi les fournisseurs de services qui donneraient l'information volontairement!

La donne a été bouleversée par un jugement de la Cour suprême rendu après le dépôt du projet de loi.² La cause impliquait une personne condamnée pour partage de pornographie infantile sur Internet que la police avait pu retracer grâce à des informations sur l'abonné fournies sans mandat par le fournisseur de service Internet (FSI). La Cour n'a pas invalidé la condamnation, mais s'est étendue longuement sur le caractère protégé des renseignements sur les abonnés-e-s.

Selon la Cour :

« Lademandefaiteparlapolicevisantla communication volontaire par le FSI de renseignements de cette nature constitue donc une fouille. »

Pour reprendre les propos du juge Binnie dans l'arrêt Patrick, il ne s'agit pas de savoir si l'appelant possédait un droit légitime au respect de la vie privée à l'égard de la dissimulation de son utilisation d'Internet

2. R. c. Spencer [2014 CSC 43] : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14233/index.do>



dans le but d'accéder à de la pornographie juvénile, mais plutôt de savoir si, d'une manière générale, les citoyens ont droit au respect de leur vie privée à l'égard des renseignements concernant les abonnés de services Internet relativement aux ordinateurs qu'ils utilisent dans leur domicile à des fins privées : Patrick, par. 32.

Il existe aussi une troisième conception de l'aspect informationnel du droit à la vie privée qui revêt une importance particulière dans le contexte de l'utilisation d'Internet. Il s'agit de l'anonymat. À mon avis, le droit à la vie privée que garantirait l'art. 8 doit inclure cette conception de la vie privée.

Dans le même ordre d'idées, en établissant un lien entre des renseignements particuliers et une personne identifiable, les renseignements relatifs à l'abonné peuvent compromettre les droits en matière de vie privée de cette personne non seulement parce qu'ils révèlent son nom et son adresse, mais aussi parce qu'ils l'identifient en tant que source, possesseur ou utilisateur des renseignements visés. »³

Une fois de plus, le gouvernement a choisi de faire fi des tribunaux et n'a pas l'intention d'amender son projet de loi pour tenir compte du jugement.

Nouvelles révélations sur la surveillance des militant-e-s au Canada

Des documents rendus publics ont révélé que 800 manifestations et événements ont fait l'objet de surveillance de la part d'agences et de départements du gouvernement canadien depuis 2006.⁴ Les événements en question sont de natures très variées : manifestation syndicale, colloque universitaire sur l'histoire du colonialisme et les relations raciales au Canada, vigile pour les femmes autochtones disparues, forum public sur les sables bitumineux, atelier sur la désobéissance civile, manifestation de pêcheurs dans les Maritimes.

Des mouvements plus larges comme Idle No More, le mouvement étudiant québécois et le mouvement Occupy ont également été l'objet de surveillance.

Les rapports sur ces événements sont centralisés au Centre des opérations du gouvernement (COG). « En tout temps (le Centre) assure la surveillance, produit des rapports, offre une connaissance de la situation à l'échelle nationale, élabore des évaluations intégrées du risque et de produits d'avertissement.⁵ » Le COG relève de Sécurité publique Canada, responsable, entre autres, de la lutte antiterroriste, de la protection des infrastructures et de la cybercriminalité. Les rapports fournis au COG proviennent autant d'agences comme la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) que de départements gouvernementaux comme les Affaires autochtones et le Conseil privé.

On ne rigole pas avec cette surveillance, comme l'a appris Mme Leslie Askin, 71 ans, résidente de Colombie-Britannique. Mme Leslie, une commentatrice enregistrée, intervient devant l'Office national de l'énergie (ONE) sur un projet pétrolier à Burnaby. Le 3 août, elle a pris des photos des réservoirs de la compagnie Kinder Morgan, qu'elle trouvait délabrés, afin de les inclure dans une lettre à l'ONE. Dix jours plus tard, elle recevait la visite de deux officiers de la GRC dont l'un appartenait aux Équipes intégrées de la sécurité nationale (EISN) dont font partie des membres de la GRC, du SCRS et de l'Agence des services frontaliers. L'EISN est une unité antiterroriste. Scandalisée, Mme Askin a fait une sortie publique et alerté son représentant au parlement.

Nous avons déjà dénoncé dans cette revue l'association faite par le gouvernement canadien entre protestation et menace à la sécurité nationale. Le concept de « radicalisation » à la mode dans les cercles du pouvoir, utilisé à toutes les sauces, permet d'amalgamer dans un même discours mouvements autochtones, écologistes militants et islamistes violents. On voit de plus en plus clairement que cette démonisation ne se limite pas à un discours, mais comprend la mise en place d'un appareil de surveillance qui utilise toutes les ressources de l'État.

3. Idem.

4. Ottawa admits to tracking hundreds of protest : http://www.thestar.com/news/canada/2014/09/18/ottawa_admits_to_tracking_hundreds_of_protests.html

5. Site du COG : <http://www.securitepublique.gc.ca/cnt/mrgnc-mngmnt/rspndng-mrgnc-vnts/gvrnmnt-prtns-cntr-fra.aspx#>



Illustration : Steve Berthiaume

Lysiane Roch, responsable des communications
Ligue des droits et libertés

Dans le *Rapport sur l'état des droits au Québec et au Canada*¹, plusieurs organisations constatent une précarisation du travail, des atteintes au droit d'association et une dégradation des régimes de protection sociale. Ces reculs sont intimement liés à la tendance au « tout à la croissance » dénoncée dans le même rapport, qui consiste à prioriser la croissance économique au détriment de tout autre objectif de société.

Dans ce dossier, la Ligue des droits et libertés souhaite approfondir ces enjeux, les inscrire dans une perspective historique et ouvrir des pistes de réflexion sur les perspectives de luttes en rupture avec cette tendance.

Travail non libre et travail forcé

Le concept de travail non libre permet d'apporter un éclairage très intéressant sur l'analyse des enjeux de précarisation du travail. Dans son article, Kendra Strauss présente une perspective théorique de ce concept. Elle conclut que si nous considérons le travail non libre comme un continuum allant du travail décent au travail forcé, « c'est le droit du travail ainsi que les protections et les droits des travailleuses et travailleurs qui y sont enchâssés - ou l'absence de tels droits et protections - qui permettront plus vraisemblablement à la travailleuses et au travailleur de passer d'un travail précaire à une situation d'exploitation plus grave, ou qui offriront des possibilités de travail décent ».

1. Ligue des droits et libertés. 2013. *Rapport sur l'état des droits humains au Québec et au Canada*. <http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/rappot-droits-humains-web.pdf>

Récemment, de nouvelles normes internationales ont été adoptées pour lutter contre le travail forcé. Dans son article, Louise Dionne présente ces nouvelles normes, qui, malgré leur intérêt, comportent aussi certaines limites.

Néolibéralisme, flexibilisation et précarisation du travail

Au cours des années 1980, avec l'entrée en scène du néolibéralisme, on a assisté à une importante transformation du travail au Québec, comme le rapportent Yannick Noisieux et Samuel Blouin dans leur article. Le pacte entre l'État, les employeurs et les travailleuses et travailleurs s'est rompu : le rôle de l'État consiste désormais à gérer « la mise en concurrence et la flexibilisation des travailleuses et des travailleurs par le secteur privé ». Les auteurs démontrent comment cette tendance a entraîné une montée du travail atypique, qui affecte particulièrement les jeunes et les femmes. Cette nouvelle relation entre l'État et les milieux d'affaires amène aussi des défis importants pour le mouvement syndical. L'article de Jacques Rouillard, qui revient sur l'histoire du syndicalisme au Québec, rappelle l'influence du mouvement syndical sur l'évolution de la société québécoise jusqu'au début des années 80, qui a permis des gains non seulement au niveau des conditions de travail et des avantages sociaux, mais aussi en matière de politiques sociales. Or, avec la mondialisation de l'économie et la montée du néolibéralisme, les syndicats se retrouvent sur la défensive et doivent maintenant lutter contre la privatisation, l'érosion des programmes sociaux, la sous-traitance et la fiscalité régressive.

La montée du travail atypique prend plusieurs formes. Dans son article, Jean Bernier s'intéresse à l'expansion du travail autonome, aux salarié-e-s à temps partiel ou occasionnels, au recours aux agences ainsi qu'à la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi. Son article met en lumière « l'incapacité de nos lois du travail à apporter aux travailleuses et aux travailleurs qui les occupent la protection sociale à laquelle ils auraient normalement droit ».

Marie-Josée Legault, pour sa part, s'intéresse à la gestion de projet, une forme d'organisation du travail de plus en plus répandue qui brouille la frontière entre travail salarié et entrepreneuriat. Ses enquêtes sur les concepteurs de jeux et de logiciels mettent en évidence les conséquences de ce modèle sur les conditions de travail, notamment en matière d'heures supplémentaires accrues et de moindres recours à la protection des lois du travail.

Depuis une dizaine d'années, on assiste aussi à une montée du recours aux travailleuses et aux travailleurs migrants. Mouloud Idir analyse ce phénomène tout en rappelant que le Québec peut et doit agir pour faire face à la discrimination et à l'exploitation des travailleuses et des travailleurs migrants. L'auteur nous invite par ailleurs à sortir de la logique utilitariste et à remettre la citoyenneté et les droits des personnes migrantes au cœur de nos préoccupations. Au phénomène de la mobilité internationale s'ajoute celui de la mobilité à l'échelle intra-nationale, qui soulève elle aussi des enjeux importants. Katherine Lippel, dans son article, illustre un certain nombre de ces enjeux en ce qui concerne le droit de la santé et de la sécurité du travail.

Dans cette tendance à la précarisation du travail, les emplois dans la fonction publique, bastion de normes fortes en matière de conditions de travail, sont eux aussi attaqués. Les compressions dans les services publics, la réforme du régime de congés de maladie et les attaques aux droits syndicaux par le gouvernement Harper entraînent des répercussions particulières et disproportionnées pour les femmes, comme le démontre l'article d'Andrée Côté.

La précarisation du travail entraîne enfin des conséquences sur la santé physique et mentale des personnes, mais aussi sur les relations interpersonnelles, sur la vie familiale et sur les communautés. C'est ce que met en évidence Carole Henry, qui appelle aussi à trouver des moyens de faire respecter les droits existants, sans quoi la précarité risque de devenir la nouvelle norme pour toutes et tous.

Régimes de protection sociale tournés vers le marché plutôt que vers les droits

Dans le continuum entre le travail forcé et le travail décent, les régimes de protection sociale devraient permettre d'accroître la liberté de choisir un travail décent en assurant un revenu aux personnes sans emploi. Or, il faudrait pour

cela que les régimes de protection sociale aient pour objectif d'assurer le droit à un revenu suffisant, et non de répondre aux besoins du marché.

Michel Lizée, dans son article, présente le système de retraite canadien et québécois, un système dualiste où les régimes publics sont en-dessous du seuil de la pauvreté. À partir d'une analyse historique, il démontre que ce système est le résultat « d'une tension politique constante opposant le mouvement syndical luttant pour une sécurité de revenu à la retraite et un secteur financier désireux d'éviter toute incursion de l'État dans sa chasse gardée que représente le marché de la retraite ».

En ce qui concerne l'assurance-emploi, Benoît Marsan affirme qu'il s'agit avant tout d'« un mécanisme permettant d'encadrer et de réguler le marché du travail ». Par un retour sur l'histoire de l'assistance aux sans-emploi, l'auteur démontre que cette fonction de l'assurance-emploi dénoncée suite à la réforme de 2013 n'est cependant pas nouvelle.

Quelles perspectives pour contrer la précarisation du travail et ses impacts sur les droits?

Face à l'incapacité du système économique actuel de sortir un grand nombre de femmes de la pauvreté, une analyse féministe de la question du travail s'impose. Dans son article, Martine Eloy revient sur la réflexion menée dans le cadre de la préparation des États généraux de l'action et de l'analyse féministes (2013), qui appelle à remettre en question les paradigmes de l'économie dominante et ce qu'inclut le concept de travail. La notion du *bien vivre* se pose comme une piste alternative très pertinente à explorer.

Dans son article, Pascal Lebrun s'intéresse pour sa part aux différentes perspectives anarchistes sur le travail. Partant de la prémisse que le monde du travail a toujours été un lieu de domination et que le compromis proposé par la social-démocratie s'effrite « pour céder à nouveau le pas à la vraie nature du capitalisme », l'auteur nous invite à réfléchir à des options qui visent à éliminer les rapports de domination eux-mêmes.

Enfin, dans le dernier article, Dalia Gesualdi-Fecteau et Marie-Claude P. Bélair présentent des perspectives juridiques pour remédier à l'inadéquation entre les lois du travail et l'organisation du travail en réseau (agences de placement temporaire, contrats de sous-traitance, etc.) qui a pour effet d'exclure des salarié-e-s de mesures de protection prévues par le droit du travail.

Le travail non libre dans les économies contemporaines

Kendra Strauss, Professeure adjointe en Études sociales
Université Simon Fraser

Traduit par **Christine Renaud**



Photo : www.traffickingresourcecenter.org

Jusqu'à très récemment bien des gens pensaient que le travail non libre et notamment ses formes les plus extrêmes, regroupés souvent sous le terme d'esclavage moderne, n'existent pas dans les marchés du travail capitalistes contemporains – et encore moins dans le monde « développé ». À l'instar des diverses formes d'esclavage associées au système économique des plantations dans les Caraïbes et en Amérique du Sud, le travail forcé, la servitude pour dette et le servage, et la servitude domestique semblaient incompatibles avec le capitalisme. Les travaux forcés imposés par l'état, le travail des enfants dans le Tiers monde et le trafic des femmes à des fins de prostitution restaient des questions très préoccupantes, mais lorsque les pratiques de travail forcé perduraient dans l'économie privée, elles étaient perçues comme la preuve d'un « manque » de développement du capitalisme et non comme son expansion.

Cette perception a changé radicalement au cours de la dernière décennie. L'esclavage et dans une moindre mesure le travail forcé et la servitude domestique se retrouvent au sommet du programme politique de nombreux états. On a assisté à une activité juridique et réglementaire presque sans précédent à différentes échelles, à une augmentation considérable du nombre d'organisations nongouvernementales (ONG) qui traitent de ces questions

et des programmes majeurs au sein des agences des Nations Unies axés sur le travail, les rapports entre les sexes et la criminalité organisée. Parallèlement à cette évolution, le Canada a adopté des lois spécifiques en matière criminelle et d'immigration qui interdisent la traite des personnes et les différentes provinces ont mis en place des bureaux et des mesures pour combattre cette pratique. Dans les deux cas toutefois, ce qui d'ailleurs reflète l'évolution plus générale des programmes politiques, les mesures juridiques et politiques tendent davantage à mettre l'accent sur l'exploitation sexuelle que sur l'exploitation par le travail; sur des approches de droit criminel plutôt que sur des approches de droits de la personne et de droit du travail. Tandis que l'ampleur du problème de l'exploitation extrême par le travail dans le secteur économique privé retient de plus en plus l'attention, les universitaires et les militant-e-s ont souligné que les analyses de l'absence de liberté dans le travail doivent se faire en lien avec des analyses du capitalisme contemporain lui-même.

La théorie du travail non libre

Un libre contrat, comme processus ou relation, fait partie intégrante de la manière dont de nombreux systèmes politiques et juridiques (incluant ceux du Canada) conçoivent le travail rémunéré dans les économies capitalistes de

marché. C'est la façon dont la capacité de travail d'un individu est transformée en force de travail puis vendue sur le marché. Dans ce sens, la notion de libre contrat, associée mais pas réductible au contrat de travail *de jure* est fondamentale pour la construction sociale, politique et juridique des marchés du travail. Dans l'économie orthodoxe et en économie politique, la liberté de la travailleuse ou du travailleur de posséder et de disposer de sa force de travail comme d'un bien privé constitue une des vertus fondamentales d'un système de libre marché. Toutefois, Marx a reconnu la 'double liberté' des travailleuses et des travailleurs dans le capitalisme, dissociée à la fois des moyens de production et de subsistance : « les travailleurs sont libres dans la mesure où ils ont la capacité de vendre leur travail comme une marchandise et ils ne sont pas libres dans la mesure où ils sont contraints de le faire pour survivre »¹.

Néanmoins, l'association entre le travail libre et le capitalisme a perduré, renforcée par des théories qui mettent l'accent sur les liens entre la rationalité économique, le développement de la production capitaliste et le travail libre². Une conception dualiste du travail libre et du travail non libre se retrouve aussi dans les études sur le travail non libre qui pour la plupart se concentrent sur des relations de servitude sous ses différentes formes qui perdurent en Inde³. Toutefois les travaux universitaires sur le commerce transatlantique d'esclaves menés par des auteurs comme Robin Blackburn ont argué que l'esclavage allait de pair avec le capitalisme, qu'il en faisait partie intégrante, tandis que les travaux de Robert Steinfeld ont démontré que la coercition fut un élément essentiel de la construction des marchés du travail et du processus de contrat soi-disant libre durant la naissance du capitalisme en Angleterre⁴. Un autre clivage ressort des études sur le travail non libre entre les auteur-e-s qui définissent l'esclavage par l'absence de rétribution ou de salaire (par exemple, les écrits très influents de Kevin Bales sur le nouvel esclavage) et ceux (comme Robert Miles) qui insistent sur le fait que dans les économies contemporaines le travail non libre est en fait souvent salarié ou implique une forme quelconque de rétribution⁵.

Ces différences ont engendré des travaux récents qui ont cherché à bâtir différents modèles sur des approches qui conçoivent l'absence de liberté comme un spectre ou un continuum. Selon cette analyse, la coercition extrême dans le travail se situe dans un continuum d'exploitation qui se définit à une extrémité par un travail décent et à l'autre par le travail forcé. Dans la même veine, d'autres travaux ont exploré les différentes interprétations de « l'interrelation » entre le travail libre et le travail non libre dans les économies de marché capitalistes plutôt que de les analyser en les opposant l'un à l'autre⁶. Des divergences subsistent entre les chercheur-e-s et les militant-e-s qui se penchent sur le travail non libre (et les analyses interdépendantes de la production capitaliste - et dans une moindre mesure de la reproduction sociale) et ceux qui se concentrent sur des articulations spécifiques du travail non libre comme le travail forcé et l'esclavage moderne (qui reconnaissent des facteurs économiques reliés à la mondialisation mais qui s'attardent moins sur des analyses systémiques).

Approches juridiques du travail non libre

L'interdiction de l'esclavage – le droit pour un individu de posséder, en droit comme en pratique, un autre individu comme un bien - constitue une norme impérative du droit international contemporain. Comme pour l'interdiction de la torture, il s'agit d'une norme qui n'autorise aucune dérogation. Toutefois, comme dans le cas de l'interdiction de la torture, les affirmations à l'effet de sa persistance, mettent en lumière les contradictions de l'universalité de cette norme et les problèmes de sa mise en œuvre dans la sphère du droit international qui se heurte à la souveraineté des États et aux forces géopolitiques. Malgré tout cela et en dépit des problèmes continuels de définition et d'interprétation, les interdictions de l'esclavage, de la servitude et de la traite des personnes et, dans une moindre mesure, du travail forcé imposent néanmoins des obligations aux États. Toutefois, ces obligations tirent davantage dans la direction de la criminalisation (création d'infractions pénales) que vers des mesures positives destinées à renforcer les droits des victimes et l'accès à la justice.

Les instruments juridiques internationaux sont nombreux et ils ont évolué depuis les premières conventions, tel que l'article 1 de la Convention relative à l'esclavage de la Société des Nations (1926) qui définissait l'esclavage comme « l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux. » L'évolution des approches juridiques sur les formes de travail non libre a suivi l'abandon de l'accent mis sur « les attributs du droit de propriété » mais dès cette époque il y avait déjà une distinction entre l'esclavage et le travail forcé et ce dernier a

1. Kendra Strauss and Judy Fudge, 'Temporary Work, Agencies, and Unfree Labor : Insecurity in the New World of Work' in J. Fudge and K. Strauss (eds), *Temporary Work, Agencies, and Unfree Labor : Insecurity in the New World of Work* (New York 2014)14.

2. Sur la conception de cette relation par Weber, voir Robert Miles, *Capitalism and unfree labour: anomaly or necessity?*, Tavistock Publications 1987.

3. Tom Brass, 'Capitalism and bonded labour in India: Reinterpreting recent (Re-) interpretations' (2008) 35(2) *Journal of Peasant Studies* 177; For contrasting arguments see for example Jens Lerche, 'A global alliance against forced labour? Unfree labour, neo-liberal globalization and the international labour organization' (2007) 7(4) *Journal of Agrarian Change* 425.

4. Robin Blackburn, *The American crucible: slavery, emancipation and human rights* (Verso 2011); Robert J. Steinfeld, *Coercion, contract, and free labor in the nineteenth century* (Cambridge University Press 2001).

5. Kevin Bales, *Disposable people: new slavery in the global economy* (University of California Press 1999); Robert Miles, *Capitalism and unfree labour: anomaly or necessity?*; Tavistock Publications 1987.

6. Stephanie Barrientos, Uma Kothari and Nicola Phillips, 'Dynamics of Unfree Labour in the Contemporary Global Economy' (2013) 49(8) *Journal of Development Studies* 1037; Genevieve LeBaron and Alison J. Ayers, 'The Rise of a "New Slavery"? Understanding African unfree labour through neoliberalism' (2013) 34(5) *Third World Quarterly* 873.



été traité dans la Convention sur le travail forcé (1930) (No. 29), Article 2(1). Une autre série d'instruments légaux sur la traite des personnes découle des premières conventions du début du XXe siècle sur la « traite des blanches ».

L'intérêt pour l'esclavage, le travail forcé et la traite des personnes a toutefois quelque peu diminué des années cinquante aux années quatre-vingt. Puis il est revenu à l'ordre du jour dans les années quatre-vingt-dix et en 2002 l'Organisation internationale du travail (OIT) a lancé un Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé⁷. Entretemps, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée de 2000, incluant le Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (connu aussi sous le nom de Protocole de Palerme), a créé un instrument légal puissant pour poursuivre les auteurs d'infractions liées à la traite de personnes. Le Canada a ratifié le Protocole en 2002 et la même année, il a adopté la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés qui inclut l'interdiction de la traite des personnes. De plus et conformément à ses obligations aux termes du Protocole de Palerme, le Canada a déposé le projet de loi C-49 : une loi modifiant le Code criminel (traite des personnes) en 2005. A la différence de certains pays, le Canada n'a pas d'infraction distincte pour le travail forcé, l'esclavage ou la servitude.

Le monde, y compris le Canada, semble donc avoir repris conscience des problèmes du travail non libre dans les économies contemporaines. Pourtant certain-e-s militant-e-s,

7. Bureau international du travail et Conférence internationale du travail (93e session : Genève, Suisse) 2005, *Une alliance mondiale contre le travail forcé : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2005*, Bureau international du travail 1 (B), 2005.

universitaires et décideur-e-s politiques se montrent inquiets, d'une part face à l'accent mis sur la traite des personnes (en particulier à des fins de prostitution) au détriment des autres formes de travail forcé et, d'autre part, quant aux conséquences des approches axées sur la criminalisation et d'une législation plus stricte en matière d'immigration qui dans certains cas criminalise les victimes. Cette tendance est particulièrement inquiétante lorsque les personnes qui subissent une exploitation extrême au travail sont des migrant-e-s sans papiers ou des travailleuses et travailleurs avec une autre forme de statut juridique précaire.

Un des problèmes des approches du travail non libre enracinées dans le droit criminel et le droit de l'immigration repose dans le traitement des personnes qui subissent cette exploitation comme des victimes et non comme des travailleuses ou des travailleurs. Cette approche masque, plutôt qu'elle ne met en lumière, les liens plus vastes entre les pires formes d'exploitation par le travail – qui sont présentées comme exceptionnelles – et l'organisation des relations de production dans les marchés du travail locaux. Avec la complexité croissante des chaînes d'approvisionnement, ces formes de camouflage sont encouragées par les entreprises et les producteurs qui cherchent à réduire les coûts de main d'œuvre et à accroître la discipline de travail⁸. La mondialisation et la migration de la main d'œuvre exacerbent ces processus; comme le montre le Programme des travailleurs étrangers temporaires au Canada, certains travailleuses et travailleurs vivent des formes intensifiées de travail non libre dans leur relation d'emploi comme condition même d'entrée sur le marché du travail. Ce travail non libre est institutionnalisé à la fois par les employeurs et par l'État.

La législation sur les droits de la personne offre une avenue intéressante pour s'attaquer à l'exploitation, en insistant sur les obligations positives et en élargissant l'accès à la justice. Mais il convient de réaliser que si l'on conçoit l'exploitation par le travail comme un continuum, c'est le droit du travail ainsi que les protections et les droits des travailleuses et travailleurs qui y sont enchassés - ou « l'absence » de tels droits et protections – qui permettront plus vraisemblablement à la travailleuses et au travailleur de passer d'un travail précaire à une situation d'exploitation plus grave, ou qui offriront des possibilités de travail décent. Si le droit du travail est miné tandis que la loi sur l'immigration rend les travailleuses et les travailleurs *a priori* vulnérables, il est peu probable que la criminalisation de la traite des personnes empêchera l'exploitation extrême par le travail et les pires formes de travail non libre.

8. Sur les réseaux mondiaux de production, voir par exemple Siobhan McGrath. *Fuelling global production networks with slave labour?: Migrant sugar cane workers in the Brazilian ethanol GPN* (2013) 44 *Geoforum* 32; Nicola Phillips et Leonardo Sakamoto. *Global Production Networks, Chronic Poverty and 'Slave Labour' in Brazil* (2012) 47(3) *Stud Comp Int Dev* 287.

103e Conférence de l'Organisation internationale du travail

Un nouveau protocole sur le travail forcé

Louise Dionne, coordonnatrice

Comité d'action contre la traite humaine interne et internationale



Escavage moderne : <http://pearlsofprofundity.wordpress.com>

Lors de la 103e Conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT), de nouvelles normes internationales visant le travail forcé ont été adoptées. Ces nouvelles normes se veulent un complément à la Convention (no 29) sur le travail forcé¹. Elles visent les nouvelles tendances issues de « l'économie privée » et des migrations. De plus, ce Protocole est un complément qui renforce d'autres instruments internationaux, dont le Protocole de Palerme sur la traite de personnes².

L'OIT et le travail forcé

L'OIT dispose de deux Conventions sur le travail forcé: les Conventions (no 29) de 1930 et (no 105) de 1957. La première définit le travail forcé et énonce un certain nombre d'exceptions, notamment le service militaire obligatoire, les obligations civiques, les cas de force majeure, le travail pénitentiaire sous certaines conditions clairement stipulées. La Convention (no 29) définit le travail forcé par « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine

quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » (art. 2.1). La Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, de 1957, vise expressément l'abolition du travail forcé ou obligatoire, lors de la mobilisation et l'utilisation obligatoire de la main-d'œuvre par l'État à des fins de développement économique, et le travail forcé comme moyen de coercition politique, comme punition pour des infractions à la discipline du travail ou pour avoir participé à des grèves.

En 2012, l'OIT publiait un rapport sur l'état du travail forcé. Il y estimait à 21 millions, le nombre de personnes soumises au travail forcé dans le monde et 90 % provient du secteur privé. Les profits illégaux issus de cette exploitation seraient de 150 milliards de dollars. Les formes les plus connues sont l'exploitation dans le travail domestique, la construction, l'agriculture et l'exploitation minière; et le travail forcé dans les prisons. Un grand nombre de victimes travaillent de longues heures dans des conditions dangereuses pour peu ou pas de salaire, sont confrontées à la violence psychologique, physique ou sexuelle et ne sont pas libres de partir en raison de confinement, de servitude pour dettes, de menaces ou de représailles³.

1. P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 : http://ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO

2. Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

3. Estimation du travail forcé dans le monde (2012) - http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182009.pdf

Le Protocole

Ce nouveau Protocole a été adopté à la majorité par les délégués (gouvernements, travailleurs et employeurs): 437 ont voté pour, 8 ont voté contre et 27 se sont abstenus. La Thaïlande est le seul État qui se soit opposé au texte. Ce sont surtout des employeurs qui ont voté contre, ces derniers provenant, entre autres, d'Arabie saoudite, du Bahreïn, de la Malaisie et de la Slovénie. Parmi les abstentions se trouvent tous les pays du Golfe.

Le Protocole impose aux États l'élaboration, en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleuses et de travailleurs, d'une politique nationale et d'un plan d'action national visant la suppression du travail forcé (article 1). Le protocole impose aussi la mise en place de mesures pour identifier, libérer et protéger les victimes de travail forcé et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation (article 2). Les États sont tenus d'assurer l'accès de toutes les victimes à des mécanismes de recours, dont l'indemnisation, et de prévoir que les autorités compétentes ne sont pas tenues d'engager des poursuites à l'encontre de victimes pour des activités illicites qu'elles auraient été contraintes de mener (article 4).

Mesures complémentaires

Les membres ont aussi adopté la Recommandation sur des mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé⁴. Ces mesures, non contraignantes, concernent la collecte de données fiables, la lutte contre le travail des enfants⁵, la prestation des garanties élémentaires de sécurité sociale, l'élimination de l'imposition de frais de recrutement pour les travailleuses et les travailleurs et la coopération au niveau international pour répondre à l'usage du travail forcé par les diplomates. Une autre mesure concerne l'octroi d'une période de réflexion et de récupération afin que les victimes migrantes puissent rester temporairement dans le pays où elles se trouvent avant de décider de prendre des mesures de protection ou de faire appel à la justice. Le texte de la Recommandation précise aussi que les personnes morales (entreprises) « peuvent être tenues responsables de la violation de l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire », et devraient être soumises à des sanctions telles que la confiscation des profits tirés de tel travail, ou d'autres actifs.

4. R203 - Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

5. Bien que la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 couvre le travail des enfants, la Recommandation propose des mesures complémentaires pour que « les besoins particuliers et l'intérêt supérieur de l'enfant » soit pris en compte dans les cas d'enfants victimes de travail forcé.

En 2012, l'OIT publiait un rapport sur l'état du travail forcé. Il y estimait à 21 millions, le nombre de personnes soumises au travail forcé dans le monde et 90 % provient du secteur privé. Les profits illégaux issus de cette exploitation seraient de 150 milliards de dollars.

Un nouvel instrument à évaluer

Plusieurs organisations, parties prenantes au processus, espèrent que les États ratifieront rapidement le Protocole car cela envoie un signal clair sur l'engagement politique à lutter contre le travail forcé. D'autant plus que celui-ci vise le rôle du secteur privé dans la croissance du travail forcé. Il est toutefois déplorable que les mesures importantes visant les entreprises soient non contraignantes pour les États qui sont invités à appuyer les efforts des entreprises. Il aurait été plus utile que les États puissent exiger que les entreprises prennent des mesures pour agir contre le travail forcé. Enfin, la protection des victimes est, sans contredit, le maillon faible du Protocole qui n'impose aucunement l'obligation d'indemniser les victimes, bien que le Protocole en souligne l'importance.

Ce protocole constitue un deuxième instrument de l'OIT qui reconnaît les besoins de protection spécifiques aux travailleuses et travailleurs migrants. En 2011, la Convention sur le travail domestique offrait des droits aux travailleuses domestiques. Toutefois, le Canada n'a toujours pas ratifié cette convention, de même que la Convention de l'ONU sur les travailleurs migrants et de leur famille. D'ailleurs, le Canada n'a ratifié la Convention (no 29) que récemment, soit en 2011. Il avait toutefois adhéré en 1959 à la Convention (no 105) et au Protocole de Palerme en 2002, soit peu de temps après son entrée en vigueur.

Une analyse plus approfondie de ce Protocole reste à faire. Il faudra examiner comment ce nouvel instrument international assurera une meilleure protection pour les groupes marginalisés, entre autres, les personnes migrantes. Au Canada, sera-t-il utile à celles et ceux qui sont inscrits aux programmes de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires? Ce sont les provinces et les territoires qui assument principalement la responsabilité de faire appliquer les normes du travail; par conséquent, de lutter contre le travail forcé. Il faudra explorer comment le Protocole sera utile pour amener le gouvernement du Québec à encadrer certains aspects qui portent atteinte aux droits des travailleuses et travailleurs étrangers et les rendent vulnérables à l'exploitation.

Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois*

Jacques Rouillard, professeur
Département d'histoire, Université de Montréal

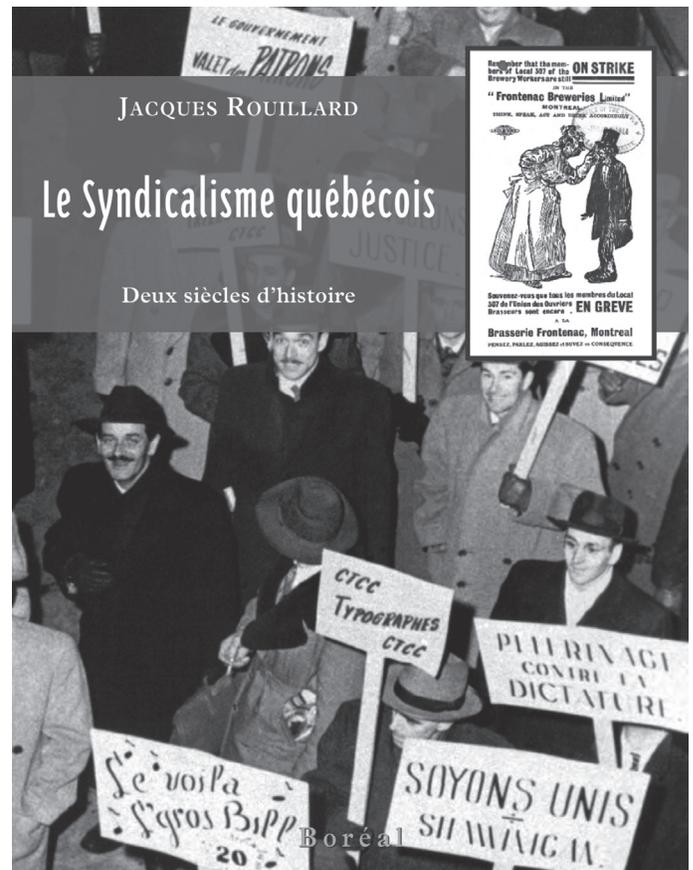
Dans la mémoire collective, le syndicalisme devient une force sociale significative dans la société québécoise avec la grève de l'amiante de 1949. Les travailleurs et les travailleuses se seraient finalement libérés de l'emprise des élites traditionnelles pour affirmer une présence autonome. Une meilleure connaissance de l'histoire du syndicalisme a permis de revoir complètement cette interprétation.

En fait, les premiers syndicats remontent fort loin dans le temps et les grandes étapes de leur évolution se comparent à celles du reste du continent nord-américain. Les niveaux de syndicalisation au Québec sont identiques à ceux de l'Ontario et des États-Unis de 1900 à 1960 et les syndicats internationaux venus des États-Unis dominent le mouvement syndical au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord. De plus, la propension à la grève se compare également à celle de la province voisine. Enfin, les syndicats québécois exercent une influence significative sur les pouvoirs publics depuis la fin du XIXe siècle.

La syndicalisation des ouvriers de métier (1900-1940)

Des syndicats sont apparus à partir du début du XIXe parmi les ouvriers qualifiés à Montréal et à Québec. Leur compétence leur donne un levier pour contraindre les employeurs à la négociation collective. Au départ, ce sont des organisations faibles qui sont susceptibles d'être poursuivies devant les tribunaux, car leur action de revendication est assimilée à une coalition pour faire augmenter les salaires. Leur légalité est reconnue en 1872 par le gouvernement fédéral après une grève des typographes torontois.

À partir des années 1880, on peut parler de mouvement syndical avec l'implantation d'organisations venues des États-Unis. Parmi elles, il y a les unions internationales affiliées à l'*American Federation of Labor*. Organisant les travailleurs selon leur métier, elles s'efforcent d'imposer aux employeurs des contrats collectifs de travail. En 1911, on compte déjà au Québec 20 000 membres de ces syndicats aux trois quarts francophones. Ils se concentrent surtout parmi les cheminots, les travailleurs de la construction et les ouvriers qualifiés de l'industrie manufacturière.



Leur forte expansion au début du siècle détermine le clergé catholique à fonder des syndicats catholiques. On leur reproche d'inciter à la lutte de classes et de diffuser des idées socialistes et anticléricales. Le modèle de relations de travail des premiers syndicats catholiques s'avère vite utopique. Relancés sur de nouvelles bases au début des années 1920, ils adoptent comme objectif prioritaire de défendre les intérêts professionnels de leurs membres. Regroupés en 1921 dans la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, ces syndicats demeurent minoritaires avec 20% des syndiqués québécois dans les années 1920, le tiers à la fin des années 1930. La centrale se déconfessionnalise en 1960 pour devenir la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

* Article rédigé à partir de Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004, 335p.

Les syndicats internationaux sont loin de se limiter à la négociation collective. Dès la fin du XIXe siècle, ils se dotent de structures d'interventions auprès des trois niveaux de gouvernement. À partir de 1890, une délégation soumet chaque année au gouvernement du Québec un cahier de revendications tirées de résolutions adoptées démocratiquement. Leurs réclamations de 1900 à 1930 portent sur un large éventail de sujets qui vont bien au-delà des relations du travail comme l'éducation gratuite et obligatoire, la nationalisation des services publics et la mise en place d'un filet de sécurité sociale (pensions de vieillesse, assurance-chômage, assurance-maladie). Elles concernent aussi l'élargissement des droits démocratiques comme l'abolition du Conseil législatif, le droit de vote pour les femmes et l'élimination du cens d'éligibilité pour les candidats aux élections à Montréal.

De 1900 à 1940, le syndicalisme connaît une expansion remarquable : les effectifs syndicaux passent de 10 000 environ à plus de 150 000. Les travailleurs n'hésitent pas à l'occasion à faire grève pour faire valoir leurs réclamations. Ainsi, en 1919 et 1920, il y a près d'un million de jours de travail perdus à cause de conflits de travail. La négociation collective permet aux syndiqué-e-s de ramener la semaine normale de travail de 60 heures à 48 heures et les augmentations salariales se traduisent par une hausse du pouvoir d'achat d'environ 50 % pendant ces quarante années.

Le syndicalisme industriel (1940-1960)

Le syndicalisme franchit une deuxième phase d'expansion avec l'organisation des travailleurs et des travailleuses de la grande industrie manufacturière. Cette phase est liée surtout à l'expansion de nouvelles unions internationales qui regroupent les travailleurs par usine plutôt que selon leur métier. Elles peuvent ainsi rejoindre les ouvriers et ouvrières semi-qualifiés et non qualifiés de l'industrie manufacturière. Les effectifs syndicaux atteignent près de 300 000 membres en 1951 (30 % des salarié-e-s).

Cette croissance est le résultat du militantisme syndical pendant la Deuxième Guerre et de l'adoption en 1944 de la Loi des relations ouvrières inspirée du *Wagner Act* voté aux États-Unis. Le gouvernement encadre le processus de négociation collective en posant comme principe que les employeurs doivent négocier « de bonne foi » avec les représentant-e-s de leurs employé-e-s lorsqu'ils le désirent. Les syndicats tirent profit aussi de la formule Rand (cotisation à la source) qui se répand au cours des années 1950.

Le mouvement syndical acquiert alors une vigueur qui permet aux salarié-e-s de profiter de la prospérité d'après-guerre. Pour la plupart des syndiqué-e-s, la semaine de travail est ramenée de 48 heures à 40 heures entre 1940 et 1960. Ces années sont aussi caractérisées par une augmentation très appréciable de leur pouvoir d'achat : 50 % en prenant comme

indicateur le salaire horaire réel moyen. D'autres bénéfices s'ajoutent comme des semaines de vacances, des congés de maladie, des régimes de retraite, etc. Les travailleurs et travailleuses, syndiqués, comme non-syndiqués, commencent à participer à la société de consommation.

Dans leurs revendications aux gouvernements, les syndicats catholiques et internationaux partagent le même point de vue sur les grands enjeux sociaux comme la démocratisation du système d'éducation et la mise en place de programmes sociaux. À la suite de la Déclaration des droits de l'homme par les Nations unies en 1948, il y a un souci de reconnaître l'attachement au système démocratique et aux droits fondamentaux.

La syndicalisation des secteurs public et parapublic (1960-1980)

Dans les années 1960, le syndicalisme franchit une nouvelle étape en regroupant massivement les employé-e-s des services publics et parapublics, ce qui contribue à faire doubler les effectifs syndicaux (le taux de syndicalisation est porté à 37 % en 1981). La composition des syndicats se transforme avec l'ajout de nombreux cols blancs et la participation de femmes.

L'afflux des syndiqué-e-s des secteurs public et parapublic contribue aussi à radicaliser et à politiser les trois principales centrales syndicales dans les années 1970 : la CSN, la FTQ et la Centrale de l'enseignement du Québec, qui regroupe alors surtout des enseignantes et des enseignants. Leur radicalisation se manifeste sur le plan du discours, de l'activité de grève, qui connaît une hausse spectaculaire, et de leur volonté de mettre sur pied un parti des travailleurs. Cette orientation est mal acceptée par certains des syndicats de la CSN, qui la quittent en 1970 (30 000 membres) pour fonder la Confédération des syndicats démocratiques. C'est à cette époque que les trois centrales militent pour la francisation du Québec et appuient de plus en plus ouvertement la souveraineté du Québec.

Les négociations du gouvernement du Québec avec ses employés occupent une place centrale pendant cette période. Au début des années 1960, les employé directs de l'État québécois n'ont pas le droit négocier leurs conditions de travail alors que les enseignants et les employé-e-s de la santé et des services sociaux peuvent le faire, mais sans droit de grève. Emportés par le climat de changement issu de la Révolution tranquille, ces salarié-e-s réclament les mêmes droits que les autres catégories de travailleurs et travailleuses. Après des grèves illégales et la mobilisation de la CSN et de la FTQ, le gouvernement leur reconnaît le droit de négociation, de grève et d'affiliation avec l'adoption d'un Code du travail en 1964 et 1965.



Grève du textile, 1946 • Photo: ©MUSO - Musée de société des Deux-Rives, Collection Madeleine Parent et Kent Rowley

Pour éviter la surenchère de négociations décentralisées, le gouvernement se donne en 1968 une politique salariale qu'il applique à tous les employé-e-s des secteurs public et parapublic. Les syndicats répondent en 1972 par la négociation en front commun qui se répètera tous les trois ans. Perturbées par des injonctions et des lois spéciales, ces négociations valent des avantages significatifs aux syndiqué-e-s en ce qui a trait aux augmentations salariales, aux avantages normatifs et à la sécurité d'emploi.

Ces années sont aussi profitables pour l'ensemble des syndiqué-e-s. Les augmentations salariales sont substantielles, assurant une croissance du pouvoir d'achat d'environ 50 % de 1960 à 1980. Les avantages sociaux sont aussi plus généreux, représentant un ajout d'environ 35 % à la rémunération. Les salarié-e-s, syndiqués ou non, profitent de la prospérité.

Ils bénéficient également de plusieurs mesures qui sont adoptées par les gouvernements. Ainsi, les réformes mises en place pendant la Révolution tranquille sont accueillies avec satisfaction par les centrales syndicales, car certaines sont réclamées depuis longtemps: démocratisation de la vie politique, établissement de l'assurance-hospitalisation, création du ministère de l'Éducation, nationalisation des entreprises privées d'électricité. Dans les années 1970, la condition féminine devient un nouveau champ de préoccupation; les syndicats réclament l'établissement d'un réseau public et gratuit de garderies, le droit à l'avortement et l'établissement de congés payés de maternité.

Le Parti québécois une fois élu en 1976 réalise plusieurs des attentes syndicales dont une loi de santé et sécurité au travail, la Charte de la langue française et la loi 45 qui interdit l'embauche de briseurs de grève. Le Québec se trouve ainsi à l'avant-garde en Amérique du Nord en matière de protection sociale et syndicale.

Affaiblissement du syndicalisme (1980-2014)

Depuis les années 1980, l'influence syndicale s'est érodée sérieusement à la faveur de la persistance d'un taux de chômage élevé, de la forte concurrence liée à la mondialisation de l'économie et de la montée du courant néolibéral. On assiste à une érosion des attentes des syndiqué-e-s et à un affaiblissement du pouvoir syndical. Les syndicats sont souvent placés sur la défensive, occupés à protéger des acquis.

Le taux de syndicalisation demeure néanmoins assez élevé : il augmente jusqu'à 42 % au début des années 1990, puis faiblit pour se situer à 36,3 % en 2013¹. Le fléchissement est plus marqué dans le secteur privé où le taux se situe autour de 25 % des salarié-e-s. Le recul syndical est lié surtout aux transformations du marché du travail. En effet, les nouveaux emplois ne sont plus créés dans les secteurs traditionnels de syndicalisation, mais plutôt dans le secteur des services privés (commerce, finance, restauration) où les travailleuses et les travailleurs sont difficiles à organiser à cause du grand nombre d'entreprises, de leur petite taille et de leur dispersion.

1. Statistique Canada, *Taux de syndicalisation*, Québec, CANSIM, tableau 282-0220.

En 2013, il y a 1 268 000 syndiqué-e-s au Québec avec un nombre à peu près égal de syndiqué-e-s masculins et féminins. La FTQ et les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada représentent le groupe le plus imposant avec plus de 500 000 syndiqué-e-s. La CSN compte 330 000 membres et la Centrale des syndicats du Québec, 126 000 membres.

Le nouvel environnement où baigne le syndicalisme génère un nouveau discours. Les centrales abandonnent leur condamnation radicale du système capitaliste, deviennent plus préoccupées par la santé économique des entreprises et se convertissent à l'idée de concertation avec le patronat dans les années 1980 et 1990. Dans cette optique, la FTQ crée le Fonds de solidarité en 1984 et la CSN le Fondation en 1996 qui sont des fonds d'investissement dans les entreprises.

La négociation des conditions de travail en entreprise est affectée par le contexte socio-économique. En général, les syndiqué-e-s font du surplace. Ainsi, la semaine de travail a peu changé depuis les années 1960 : 37,6 heures en 2013 pour les syndiqué-e-s et 38,5 pour les non syndiqué-e-s². En outre, contrairement aux décennies antérieures où les salarié-e-s syndiqués ont obtenu une amélioration substantielle de leur pouvoir d'achat, les augmentations salariales de 1983 à 2012 ont été presque nulles si on tient compte de l'augmentation des prix à la consommation³. Un nouveau paradigme s'est installé voulant que la croissance des salaires doive correspondre à la hausse des prix. Du côté des avantages sociaux, les conventions collectives pour le secteur privé ne montrent pas d'amélioration véritable depuis le début des années 1980. Les charges sociales représentent toujours environ 45 % de la rémunération des employé-e-s dans le secteur privé syndiqué.

Pour faire valoir leur point de vue, l'humeur des syndiqué-e-s n'est plus à la grève. Au cours des trente dernières années, il y a un revirement spectaculaire du nombre de conflits de travail par rapport aux décennies antérieures. Le front commun des secteurs public et parapublic, qui a été antérieurement le fer de lance du militantisme syndical, subit un revers majeur en 1982 et 1983. Alors que la crise économique sévit, le gouvernement impose une récupération salariale et de très faibles augmentations salariales pendant trois ans. Les grèves déclenchées se terminent par la rigoureuse loi 101, forçant les enseignantes et les enseignants à retourner au travail sous peine de congédiements collectifs et de perte d'ancienneté. Ce lourd échec marque un tournant pour le mouvement syndical, dès lors placé sur la défensive.

Du côté gouvernemental, les centrales syndicales s'emploient à combattre la tendance des gouvernements à orienter leurs politiques dans le sens du courant néolibéral. Désireux de créer un contexte favorable au développement des entreprises, les pouvoirs publics se montrent attentifs aux

attentes des gens d'affaires qui réclament une réduction de la présence de l'État et le respect des forces du marché. Les priorités de l'État se déplacent alors du social à l'économique. Les centrales combattent la privatisation, l'érosion des programmes sociaux, la sous-traitance et l'établissement d'un régime fiscal plus régressif. Elles s'opposent notamment aux accords de libre-échange avec les États-Unis en 1988 et avec le Mexique en 1992, car elles craignent qu'ils ne se traduisent par des pertes d'emploi et des pressions à la baisse sur les programmes sociaux. Enfin, sur la question de la souveraineté du Québec, les trois principales centrales se prononcent clairement pour l'indépendance au référendum de 1995.

Comme dans les autres sociétés occidentales, le syndicalisme québécois s'est développé à mesure que l'industrialisation a gagné la province. Les travailleurs et les travailleuses n'accusent pas de retard à organiser des syndicats et à recourir à la grève. Les grandes étapes de syndicalisation correspondent à celles du syndicalisme nord-américain. L'action de représentation des syndicats auprès des pouvoirs publics procède d'un modèle social-démocrate basé sur la défense des valeurs démocratiques et l'extension du rôle de l'État pour garantir une protection sociale.

Le mouvement syndical parvient à influencer en ce sens l'évolution de la société jusqu'au début des années 1980. Mais depuis plus de trente ans, il a du mal à jouer ce rôle de sorte que l'inégalité des revenus s'accroît, la précarisation du travail se développe et les salarié-e-s, syndiqués ou pas, ne profitent guère de la croissance économique. Le leitmotiv entendu est qu'il faut créer de la richesse avant de la partager. Et pourtant, la richesse se crée, mais les travailleurs et les travailleuses salariés n'en profitent guère.



Cette photo fut prise, le 25 mai 1972, à 6 heures du matin, à la sortie de prison des trois chefs qui en appelaient de leur sentence. Elle a été prise par le photographe François Demers et a ensuite été traitée par le graphiste Jean Gladu pour en faire un auto-collant. Plusieurs dizaines de milliers de cet autocollant ont été imprimés et distribués à tous les syndiqué-es durant la campagne qui suivit la libération des trois chefs. Sur la photo de gauche à droite : Louis Laberge, président de la FTQ, Marcel Pepin, président de la CSN, et Yvon Charbonneau, président de la CEQ.

2. Statistique Canada, *Heures hebdomadaires moyennes, temps complet*, Québec, CANSIM, tableau 282-0225.

3. Statistique Canada, *Grands règlements salariaux*, Québec, CANSIM, tableau 278-0008.

Transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité*

Yanick Noiseux, professeur
Département de sociologie, Université de Montréal

Samuel Blouin, doctorant en sociologie
Université de Montréal

Dans le champ du travail, le passage à un régime néolibéral au tournant des années 1980 renvoie à un mot la flexibilisation. Ce virage s'est traduit par une série de ruptures avec le régime précédent, appelé « compromis fordiste », sorte de pacte social entre l'État, les employeurs et les travailleuses et les travailleurs visant à encadrer le marché du travail. La centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail¹, la fragmentation et la segmentation des marchés du travail ainsi que la montée rapide du nombre d'emplois atypiques représentent des traits marquants du nouveau modèle. Désormais, dans la nouvelle donne, comme le souligne Desrochers, « flexibilité et précarité sont deux facettes d'une même réalité »².

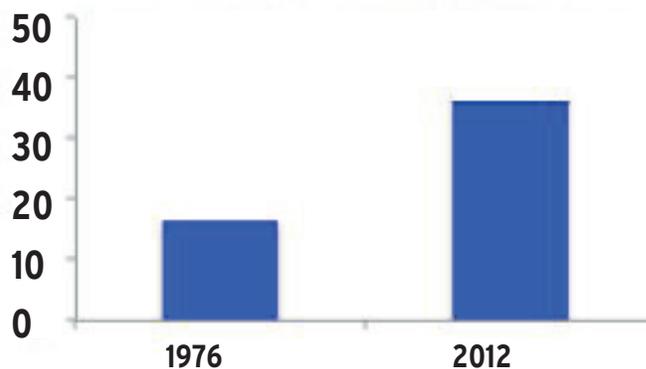
Retour sur la grande transformation au Québec

Depuis une trentaine d'années, au Québec comme dans les autres pays développés, on observe un saut qualitatif dans la politique poursuivie par l'État eu égard à la régulation du travail, l'État érige alors la recherche de la flexibilité du travail qu'exigerait la mondialisation de l'économie en véritable dogme. Cette nouvelle orientation contraste avec les politiques de plein emploi menées lors des « Trente glorieuses », soit la période couvrant l'après-guerre jusqu'aux années 1980³. Ces politiques interventionnistes de la part de l'État s'appuyaient sur un droit du travail négocié de manière tripartite avec les organisations patronales et syndicales.

Le nouveau cadre néolibéral mis en place dès les années 1980 repose essentiellement sur quatre nouveaux piliers : la libéralisation, la dérèglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales. Le contrôle de l'économie par l'État dans une perspective de plein emploi est alors délaissé au profit d'une gestion de la mise en concurrence et de la flexibilisation des travailleuses et des travailleurs par le secteur privé. Le nouveau contrat social implique un partenariat « à deux » entre milieux politique et d'affaires,

les syndicats étant renvoyés à un rôle de second plan. Cette érosion du compromis fordiste se manifeste par une triple rupture dans le pacte liant la travailleuse ou le travailleur, l'État et l'entreprise (voir Figure 1). Dérèglementation, privatisation, sous-traitance, coupes dans les programmes sociaux et travail à contrat participent de cette dynamique.

Part de personnes ayant un emploi atypique au Québec (%)



L'essor du travail atypique : les jeunes et les femmes en première ligne

Dans le nouveau régime, le travail atypique prend progressivement le pas sur le salariat classique. Le travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois, ainsi que le travail invisible (travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les travailleuses et les travailleurs migrants saisonniers, etc.)⁴. Au Québec, la part de ces types de travail

1. Durand, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible, Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Éditions du Seuil, Paris.

2. 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, p.17.

3. Fourastié, Jean (1979). *Les trente glorieuses ou la révolution invisible, 1946 à 1975*, Fayard, Paris.

* Note réalisée à partir de l'article de Noiseux, Yanick (2013). « *La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité* », sous la direction de Ulysee, Lesemann et Pires, Montréal : PUQ. Cet article est une version actualisée d'une note sociopolitique du GIREPS publié en avril 2013.

4. Noiseux, Yanick (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse de doctorat en sociologie, UQAM, Montréal, p.21-25.

Mutations dans les formes d'emploi, disparités de traitement et précarisation du travail

Jean Bernier, professeur émérite
Département des relations industrielles, Université Laval

Dans un passé pas si lointain, la très grande majorité des emplois étaient caractérisés par un lien de continuité dans le temps et dans l'espace : un-e salarié-e travaillant à temps complet pour un employeur dans les locaux de ce dernier dans une relation de subordination, le plus souvent pour une durée indéterminée. Or, depuis une quarantaine d'années, sous l'effet de la recherche par les employeurs d'une flexibilité de plus en plus grande dans la gestion de leur personnel, favorisée en cela par la mobilité accrue des salarié-e-s, on a vu se multiplier les emplois qui échappent à ce modèle et que l'on qualifie d'emplois atypiques. Ce sont notamment les emplois de travailleuses et de travailleurs autonomes, les emplois temporaires, occasionnels, sur appel ou à temps partiel de même que les emplois comme salarié-e-s d'agence de location de personnel. En effet, malgré une réduction récente dans certaines industries, ce type d'emplois dont l'importance numérique était marginale au début des années

1970 représente actuellement près de 40 % des emplois. Plusieurs ont un caractère instable, sont sous-rémunérés et parfois pénibles, voire dangereux. C'est la précarité pour les travailleuses et les travailleurs qui les occupent avec le déficit de protection sociale qui la caractérise. Ces diverses formes de l'emploi atypique seront abordées successivement afin de mettre en lumière l'incapacité de nos lois du travail à apporter aux travailleuses et aux travailleurs qui les occupent la protection sociale à laquelle ils auraient normalement droit.

L'emploi dit autonome ou indépendant

L'expansion du travail autonome a donné lieu à l'émergence d'une nouvelle catégorie de travailleuses et de travailleurs dont la relation de travail se situe dans une zone grise quelque part entre le statut de véritable travailleuse ou travailleur indépendant et celui de salarié-e. C'est ce que l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) désigne sous le vocable de relations de travail *ambiguës*, lesquelles apparaissent quand la situation de travail formelle des individus ressemble à celle des travailleuses et des travailleurs autonomes, alors que sur le plan des conditions d'exécution de leur travail, leur situation s'apparente davantage à celle des salarié-e-s¹. Ainsi, certains employeurs considèrent ces individus comme travailleuses et travailleurs indépendants ou « à contrat », ce qui leur permet de réaliser des économies importantes quant aux charges sociales, tout en se dégageant des obligations que leur impose la loi en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail. Ces travailleuses et ces travailleurs sont souvent qualifiés de « faux autonomes » ou de « faux indépendants », et leur situation est fort différente de celle des salarié-e-s classiques puisqu'en dépit de l'apparente autonomie dont ils jouissent dans l'exécution de leurs fonctions, ces travailleuses et ces travailleurs sont soumis aux mêmes contraintes que les salarié-e-s permanents de l'entreprise (quant aux horaires et à la disponibilité), sans pour autant bénéficier des avantages de ces derniers. Tout comme des salarié-e-s, ils se retrouvent en position de dépendance économique face à l'entreprise qui les embauche. On assimile aussi leur statut à une forme de relation de travail déguisée, ce qui consiste selon l'O.I.T. « à lui



1. Conférence Internationale du Travail (2006). 95e Session, 2006, Cinquième item à l'ordre du jour, Rapport V(1), La relation de travail, page 12.

donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi ou d'échapper à la fiscalité et aux obligations en matière de sécurité sociale. Il s'agit donc d'un acte qui vise à dissimuler ou à déformer la relation de travail en la revêtant d'un autre aspect juridique ou en lui donnant une autre forme ² ».

L'emploi atypique et la disparité de traitement

Rien dans la législation québécoise n'interdit que les salarié-e-s à temps partiel ou occasionnels se voient consentir des conditions de travail moins favorables que celles dont jouissent leurs camarades qui font le même travail qu'eux chez le même employeur. C'est la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi.

Si de telles inégalités existent dans le cadre des rapports individuels de travail, elles se retrouvent aussi, et ce, en toute légalité, dans bien des conventions collectives.

Deux recherches sur les conventions collectives du secteur privé et des municipalités, d'une part, et sur celles du secteur public, d'autre part, permettent de constater une multitude d'inégalités de traitement en fonction du statut d'emploi³. Ainsi, certaines catégories de travailleurs atypiques sont tout simplement exclues des avantages que procure la convention collective à laquelle ils sont assujettis. Le plus souvent cependant, les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois atypiques couverts par la convention collective ne bénéficient pas pour autant des mêmes avantages que les salarié-e-s permanents à temps complet. En effet, ils n'ont pas accès aux avantages sociaux (par ex. assurances collectives et régimes de retraite), ils bénéficient de moins de congés payés, ils n'accumulent aucune ancienneté ou, lorsqu'on leur en reconnaît, le champ dans lequel ils peuvent en exercer les droits est très limité ce qui a pour effet d'enfermer ces travailleuses et ces travailleurs dans une sorte de « ghetto ». Les exemples suivants illustrent bien cette situation : « Les salariés à temps partiel exercent leurs droits d'ancienneté entre eux » ou encore : « Les salariés permanents à temps complet ont toujours préséance sur les salariés atypiques sans égard à leur ancienneté réelle ».

On observe également des disparités qui se manifestent par un nombre de congés payés moindre que ceux dont jouissent leurs camarades occupant des emplois permanents à temps complet, des salaires moins élevés pour un travail semblable ou équivalent et une progression plus lente dans l'échelle

salariale comme l'illustre cette clause tirée d'une convention collective : « À la fin de sa période d'essai, le salarié à temps complet voit son salaire augmenté de 2,5 %, le salarié à temps partiel de 1,5 % ». Ou encore : la ou le salarié atypique n'aura droit au taux majoré qu'après les 40 heures hebdomadaires, alors que la convention stipule que la ou le salarié permanent sera rémunéré au taux majoré après huit heures dans la même journée. Notons enfin que les salarié-e-s atypiques n'ont pas accès aux congés sans traitement ni à l'indemnité d'acquisition et de remplacement des équipements individuels de sécurité.

La location de personnel

Le travail en agence a ceci de particulier que les salarié-e-s d'agence se trouvent au cœur d'une relation de travail dite triangulaire, partagés qu'ils sont entre deux maîtres qu'ils doivent satisfaire tout à la fois : l'agence qui retient leurs services, qui les rémunère et les loue contre rétribution à une entreprise cliente d'une part, et le client qui organise et dirige leur travail d'autre part. Cette forme d'intermédiation du marché du travail, conçue à l'origine pour procurer rapidement des travailleuses et des travailleurs de remplacement en cas d'absence ou pour faire face à un surcroît momentané de travail, fait maintenant office de pourvoyeur de main-d'œuvre temporaire pour tous types de postes y compris des postes permanents. Cette utilisation de salarié-e-s d'agence aux fins de pourvoir des postes permanents permet non seulement de réduire les coûts de main-d'œuvre, mais rend impossible, en pratique, la syndicalisation de ces travailleuses et de ces travailleurs.

Non seulement ne bénéficient-ils pas d'avantages sociaux, mais ils sont également sujets à des disparités de traitement. Ainsi, selon une étude de Statistique Canada : « Les employés [...] qui ont eu recours à des agences touchaient [...] 40 % de moins ⁴ ».

Des études récentes ont montré que des entreprises recourent à des salarié-e-s d'agence, souvent d'origine étrangère, pour effectuer des travaux insalubres ou dangereux que « les autres ne veulent pas faire »⁵. Selon une étude de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), l'industrie des agences se situe au premier rang en termes de prévalence des lésions professionnelles chez les travailleuses et les travailleurs manuels⁶.

2. Ibidem, page 13.

3. Jean Bernier (2007) « Les conventions collectives et les emplois atypiques », dans *Regards sur le travail*, vol. 4, No. 1, p. 2-17 et Jean Bernier (2013) « L'emploi atypique dans les conventions collectives des secteurs privé et public », dans Laurence Léa Fontaine (dir.), *75e anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec?* Actes de la 13e Journée de droit social et du travail, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 47-62. Voir aussi : Mircea Vultur et Jean Bernier (2013), « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », *Interventions économiques*, 47 | 2013.

4. D. Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents » 2005 6:1 *L'emploi et le revenu en perspective* 5-20.

5. Jean Bernier, « Les salariés d'agence de travail temporaire et la santé et la sécurité du travail », chapitre 8 dans *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. (sous la direction de Mircea Vultur et Jean Bernier), Collection « Sociologie contemporaine », PUL, 2014, p. 189-214.

6. François Hébert, Patrice Duguay et Paul Massicotte, *Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par secteur d'activité économique en 1995-1997*, Études et recherches / Rapport R-333, Montréal, IRSST, 2003, p.44.

Conclusion

Sur les « faux indépendants », un groupe de travail mandaté par le ministre du Travail s'était penché sur cette question et avait recommandé en 2003 que la définition de salarié-e soit élargie afin d'y inclure ces personnes et que soit instaurée une présomption de relation salarié-employeur en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération⁷. Mais aucune suite n'a été donnée à cette proposition jusqu'à ce jour.

S'agissant de la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, les organisations syndicales sont préoccupées par l'importance et l'impact de cette réalité héritée de l'époque où l'emploi atypique était un phénomène marginal. Mise à part la négociation collective, elles sont dépourvues de leviers efficaces pour assurer la parité entre ces diverses catégories de travailleuses et de travailleurs par opposition aux États qui ont légiféré en ce sens.

Pour ce qui est des agences de travail temporaire, selon Statistique Canada, leurs revenus d'exploitation ont plus que doublé en 10 ans au Canada, passant de 5,1 milliards à 10,4 milliards de dollars, entre 2001 et 2011, et ont augmenté

de 75 % au Québec, passant de 801 millions de dollars à 1,4 milliard de dollars durant la même période⁸.

Malgré cette importance acquise et contrairement à la situation qui prévaut dans d'autres provinces du Canada et dans plusieurs pays étrangers, la location de personnel n'est nullement réglementée au Québec. De plus, plusieurs études ont démontré que les lois actuelles du travail au Québec ne sont pas adaptées pour encadrer de façon adéquate ce type de relations⁹. En l'absence de volonté politique d'adapter nos lois du travail pour qu'elles puissent prendre en compte la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, il y a des milliers de travailleuses et de travailleurs qui ne peuvent exercer les droits qui sont les leurs.

8. Statistique Canada, 2013, Bulletin de service, Services d'emploi 2012, produit No 63-252-X au catalogue, paru le 4 mars 2014.

9. Voir notamment : Mircea Vultur et Jean Bernier (dir), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. Collection « Sociologie contemporaine », PUL, 2014, 280 pages Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée (2009). *Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec*, dans 64 Relations Industrielles/Industrial Relations, Vol. 64, No. 3, p. 339-441.

7. Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du travail, 2003, 568 pages.



www.aubasdelechele.ca

Des politiques migratoires qui renforcent les logiques de sous-citoyenneté et de non-droits

Mouloud Idir, politologue et coordonnateur
Secteur Vivre ensemble du Centre justice et foi

Depuis une dizaine d'années, l'expansion des programmes de travailleuses et de travailleurs migrants temporaires a réorienté les principes fondamentaux à la base des politiques étatiques contemporaines en matière migratoire. Au Québec, comme dans le reste du Canada et ailleurs, ce phénomène ne cesse de croître.

La situation actuelle est caractérisée par l'idéologie du laisser-faire découlant d'orientations utilitaristes largement dictées par les conglomérats patronaux et affairistes : elle participe de ce tournant pour le paradigme de la mobilité largement forgé dans des organisations internationales au sein desquelles pèsent surtout les acteurs privés.

Nous gagnerions collectivement à prendre la mesure de ce tournant pour la mobilité qui annonce la fin d'un modèle migratoire ayant longtemps prévalu au Canada. Une notion aussi chargée normativement que la mobilité gagnerait à être mieux interrogée, surtout en vue de saisir l'idéologie sous-jacente et les processus sociaux qui lui sont associés. En effet, en matière migratoire, une technocratie internationale s'est constituée depuis une décennie et pèse de tout son poids sur nos États. Cela a plusieurs conséquences, dont celle de créer d'importantes disparités entre pays et entre régions du monde.

Main d'œuvre migrante au Québec et au Canada

La main-d'œuvre migrante temporaire est présente dans le secteur agricole et les entreprises agro-industrielles, dans le travail domestique, mais aussi, et de plus en plus, dans les secteurs de la construction, de l'exploitation minière et de la restauration, où elle est systématiquement qualifiée de « peu spécialisée ».

Il existe une grande variété de modèles et de programmes de migration, mais la grande majorité dément la correspondance entre emplois temporaires et migrations temporaires. Beaucoup d'études montrent en fait que la majeure partie des migrant-e-s temporaires au Canada occupent des emplois permanents. La précarité dans laquelle ils se trouvent est donc grandement liée à leur statut. En effet, le milieu patronal utilise la mobilité des étrangers pour restructurer l'offre de travail plutôt que pour répondre à une demande existante.

Par ailleurs, le fait de parler de tournant utilitariste ne suffit pas, car la politique migratoire canadienne est souvent pourfendue par les employeurs. Le milieu patronal cherche même à accentuer la logique de privatisation de cette politique. On argue ainsi de son inefficacité à bien combler les « besoins » du marché du travail. Les employeurs souhaiteraient notamment contrôler en amont et en aval le processus même de recrutement.

Il faut dire que dans le passé, le paradigme utilitariste a été « relativement » équilibré au Canada par le fait que le système migratoire ouvrait des canaux en vue de l'accès à la résidence permanente et, dans la plupart des cas, à la citoyenneté. Non seulement cela ne va plus de soi aujourd'hui, mais ce n'est nullement le cas pour un nombre important de personnes migrantes. La tradition canadienne voulant que tout immigrant-e¹ soit reconnu comme étant un futur citoyen-ne n'est plus un principe de base, ce qui fait l'impasse sur des dimensions importantes de notre régime de citoyenneté. Il est donc important d'ouvrir un débat de société sur cette question.

Ce qu'on peut faire au Québec face à la discrimination et à l'exploitation

Malgré ses pouvoirs constitutionnels incomplets en matière d'immigration, le Québec dispose déjà de moyens pour faire mieux et davantage. À titre de nation disposant de politiques et d'infrastructures d'accueil très élaborées, il se retrouve dans une situation enviable – comparativement par exemple à la Catalogne et à l'Écosse. Le Québec a su en effet négocier son droit d'être le maître d'œuvre d'une partie importante de ses politiques d'immigration, notamment en matière de sélection et d'intégration. De plus, le droit du travail au Québec s'applique à tous les domaines de la sphère marchande – im-migration ou pas. Ainsi, le Québec peut agir dès lors que toutes les politiques publiques sont aussi des politiques migratoires.

Plusieurs groupes militent pour que le gouvernement du Québec adopte des mécanismes législatifs pour contrer la discrimination systémique à l'égard des migrant-e-s.

1. Cette formulation vise à rendre justice à la diversité des parcours et situations migratoires qui s'observent : tous les migrant-e-s ne sont pas des immigrant-e-s.



Photo Tim McSorley • Coop média de Montréal

Ils cherchent notamment à faire reconnaître le droit à la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs agricoles, le droit à l'assurance collective automatique en cas d'accident de travail pour les travailleuses et travailleurs domestiques et le droit à la protection contre les multiples abus auxquels se livrent entre autres les agences de recrutement. Nous avons les moyens d'agir à l'échelle provinciale sur ce plan. L'importante campagne de sensibilisation et de plaidoyer que mène actuellement le Comité migrant du Front de défense des non-syndiqués l'illustre par la nature de ses revendications².

Dans le contexte actuel, il est également important « de mettre en lumière les différents aspects du préjudice systémique subi par les travailleurs étrangers temporaires au Québec. Il sera également nécessaire d'analyser les effets à moyen terme sur les conditions d'emploi des travailleurs québécois œuvrant aux côtés de travailleurs migrants temporaires (sous statut légal lié à l'employeur) qui sont dans l'incapacité de faire respecter leur contrat de travail, les normes minimales du travail et les normes de santé et sécurité au travail applicables³. »

D'autres jugent important que l'État canadien abolisse, ou du moins réforme en profondeur ces programmes, de manière à en éliminer les dispositions qui contreviennent aux instruments nationaux et internationaux de protection des droits de la personne. Mais cela ne se fera pas sans mobilisation.

Le fait d'ouvrir la porte à des citoyen-ne-s d'autres pays devrait conduire à ouvrir des canaux d'accès à une citoyenneté effective. Toute personne qui s'installe au Canada, avec le statut de résident-e permanent, de réfugié-e ou de travailleuse ou travailleur temporaire, devrait pouvoir espérer obtenir la citoyenneté canadienne selon les règles en vigueur et se voir reconnaître les mêmes droits que toute personne née au Canada, et ce indépendamment du statut.

En somme, l'expansion de ces programmes oblige les sociétés civiles à se questionner sur la reconnaissance des droits sociaux les plus élémentaires et sur l'assujettissement à certaines formes de discrimination et d'exploitation. Cela

interpelle aussi le mouvement syndical. La responsabilité ne peut toutefois pas lui incomber à lui seul, compte tenu des difficultés auxquelles se heurte l'action syndicale locale déjà fragilisée par la désagrégation des rapports collectifs du travail. Les organisations syndicales éprouvent aussi des difficultés à agir à l'échelle transnationale. En effet, l'ordre international convient davantage au déploiement des stratégies des entreprises qu'à celles des syndicats.

Prendre la sortie de l'utilitarisme au sérieux

Notre plaidoyer pour l'accession à la citoyenneté et aux droits des travailleuses et des travailleurs migrants, s'il a montré son importante efficacité historique dans les luttes pour infléchir les schèmes de l'exclusion et de la précarité et qu'il demeure fondamental, a toutefois comme piège d'enfermer le migrant-e dans le seul domaine du travail, et donc de l'utilitaire.

Ce confinement ne conduit-il pas à délaisser, dans les prises de positions et la lutte, ces autres migrant-e-s capables, hors du salariat et du travail à proprement parler, d'actes de production de la société? Les conceptions avec lesquelles nous concevons, ressentons et percevons les déplacements et la présence des migrant-e-s dans nos sociétés doivent répondre à de profondes exigences d'hospitalité et d'humanité si nous voulons qu'elles donnent un fondement au principe universel et égalitaire qu'est le droit d'avoir des droits⁴, et ce, surtout si nous voulons échapper au poids des conceptions utilitariste et nationalitaire en la matière.

En somme, ces questions sont à « la source d'un enjeu actuel majeur qui porte, aujourd'hui plus dramatiquement qu'hier, sur la nécessaire réflexion de ce que devrait être une dénationalisation et une déterritorialisation de la politique. Probablement l'une des conditions pour construire de l'action et du pouvoir sur la politique et peut-être avancer, déjà par la pensée, vers quelque chose qui serait davantage d'universalisation de la citoyenneté⁵. » Les migrant-e-s contribuent ainsi à donner à l'activité politique cette dimension transnationale dont nous avons tant besoin pour ouvrir des perspectives de transformation sociale et de civilité dans l'ère de la mondialisation capitaliste.

2. Pour en savoir plus : <http://www.newswire.ca/fr/story/1424302/journee-mondiale-pour-le-travail-decent-travailleuses-et-travailleurs-migrants-pas-des-marchandises>

3. Eugénie Depatie-Pelletier : « Vers l'abolition au Québec de la discrimination systémique des travailleuses domestiques, des travailleurs agricoles et des autres travailleurs migrants en emploi peu spécialisé? », dans *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, automne 2013, Volume 8, No 2, p.18.

4. Martin Jalbert, « *Travailleurs, vos papiers!* », *Webzine Vivre ensemble*, Vol.21, No 71, automne 2013.

5. Smaïn Laacher, « *L'État, la frontière et l'étranger indélicat* », *Revue internationale et stratégique*, No 50, 2003/2.

Mobilité intra-nationale et l'accès aux régimes de protection sociale*

Katherine Lippel, professeure

Faculté de droit (Section droit civil), Université d'Ottawa

Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail

Le projet de recherche *On the move*, lancé en 2012, s'intéresse aux conditions de protection sociale des travailleuses et des travailleurs qui se déplacent pendant de longues périodes pour travailler. Le continuum de mobilité faisant l'objet de notre étude couvre les déplacements quotidiens de trois heures aller-retour jusqu'aux déplacements internationaux, soit lorsque les canadien-ne-s se déplacent dans d'autres pays, soit dans le cadre du programme des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Dans cet article, on s'en tiendra aux déplacements à l'intérieur du Canada.

Mobilité intra-nationale, de quoi s'agit-il?

Pour illustrer la diversité des situations envisagées, pensons en premier lieu aux déplacements de travailleuses et de travailleurs immigrants vivant en banlieue de Toronto, qui doivent voyager plus de deux heures matin et soir pour se rendre au travail¹. L'accès difficile au logement abordable les force à vivre loin de leur travail. Ils ne sont pas rémunérés pour les heures de déplacement, les coûts du transport ne leur sont pas remboursés, et ils travaillent souvent au salaire minimum, à temps partiel ou auprès d'agences de travail temporaire qui les envoient à différents endroits à chaque jour. Certaines personnes passent plus de temps à voyager qu'à travailler. À l'autre extrême du spectre de mobilité intra-nationale, on retrouve les personnes qui se déplacent d'une province à l'autre pour occuper un emploi hautement spécialisé et bien rémunéré. Il peut s'agir de « cols dorés »², ingénieur-e-s envoyés dans le Grand Nord pour gérer des chantiers, comme il peut s'agir de cols bleus, par exemple des travailleuses et des travailleurs québécois de la construction qui se déplacent en Alberta pour des semaines ou des mois. Il peut s'agir de travailleurs des mines qui bénéficient d'un remboursement

pour leurs frais de déplacement en avion dans le cadre du Plan Nord, ou de travailleuses de la transformation du poisson, qui se déplacent à leurs propres frais de Terre-Neuve à la Nouvelle-Écosse pour un travail saisonnier. Il peut aussi s'agir de personnes qui occupent des emplois exigeant la mobilité : camionneurs, agents de bord, travailleuses prodiguant des soins à domicile. La diversité des personnes dont le travail exige une grande mobilité est importante, et les conséquences pour les droits sociaux peuvent varier tout autant. Dans cet article, on s'en tiendra à l'illustration de quelques enjeux en ce qui concerne le droit de la santé et de la sécurité du travail.

Enjeux en ce qui concerne la santé et la sécurité du travail

Dans notre étude portant sur l'effectivité des lois visant à protéger la santé des personnes qui travaillent, nous nous attardons à quatre étapes dans la vie de la travailleuse ou du travailleur mobile : activités pour se rendre au travail, activités du travail, la vie au travail, la vie familiale au travail. Alors qu'historiquement une entreprise minière construisait une communauté pour loger les personnes qui y travaillaient, avec leurs familles, il est aujourd'hui fréquent de voir des entreprises loger des travailleurs dans des camps temporaires, sans leurs familles. La tentation est grande d'effectuer des quarts de travail les plus longs possible, afin de maximiser la rémunération en restant le moins longtemps possible loin de sa famille. Les longues heures et l'intensification du travail sont associées à un risque accru d'accidents.

Les activités pour se rendre au travail sont souvent à risque. Lorsque renoncer au déplacement implique la renonciation à deux semaines de salaire, la tentation est grande de prendre la route peu importe les conditions routières. Le risque associé au déplacement dangereux est souvent placé sur l'individu qui doit choisir de prendre ou non sa voiture dans une tempête de verglas ou de monter ou non dans un hélicoptère en mauvais état. Le droit de refuser un travail dangereux existe, mais s'applique-t-il lorsqu'on se rend au travail dans des conditions dangereuses? Et si le danger se présente au travail à des centaines de kilomètres de l'inspectrice ou de l'inspecteur

1. Les difficultés que ceci représente font l'objet d'une étude menée par la professeure Stéphanie Premji, à l'Université McMaster, dont les résultats préliminaires furent présentés à ACRST, le 22 octobre, 2014.

2. Terme utilisé par Angelo A. Alonzo et Arthur B. Simon pour désigner les médecins qui se déplacent aux États-Unis : *Have Stethoscope, Will Travel : Contingent Employment Among Physician Health Care Providers in the United States*, *Work, Employment and Society*, 22(2008), 635-654.

* Ces réflexions sont tirées des travaux en cours dans le cadre de l'équipe <http://www.onthemovepartnership.ca>, une équipe en partenariat financée par le Conseil de recherche en sciences humaines et dirigée par la Professeure Barbara Neis de l'Université Memorial. L'auteure est responsable du volet portant sur les politiques publiques.

du travail le plus proche, la protection des lois de santé et de sécurité sera-t-elle efficace?

L'accès au logement pour celles et ceux qui se déplacent pour travailler et la qualité du logement fourni soulèvent également des problèmes. On connaît les histoires de logements insalubres fournis aux travailleuses et aux travailleurs agricoles dans le cadre du programme de travail étranger temporaire; par contre, on a peu d'information quant aux conditions de logement de travailleuses et de travailleurs canadiens qui se déplacent pour travailler dans une autre province. Il n'existe pas de programme encadrant ces déplacements, donc pas de balises juridiques exigeant que l'employeur assure l'accès au logement. À bien des égards, les personnes qui se déplacent pour travailler sont invisibles pour les responsables de politiques publiques et, dans la plupart des provinces, il n'existe pas de réglementation imposant à l'employeur l'obligation d'assurer la disponibilité et encore moins la salubrité du logement. Les travailleuses et les travailleurs peuvent être contraintes à dormir dans leur voiture; celles et ceux de Terre-Neuve travaillant en Nouvelle-Écosse, sans logement fourni, peuvent travailler côte à côte avec des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires gagnant le même salaire et bénéficiant d'un logement fourni en raison des exigences du programme. Cela peut mener à une désolidarisation des travailleuses et des travailleurs en raison de la disparité de traitement.

Enfin, la conciliation travail famille est particulièrement difficile pour les personnes dont le travail exige une grande mobilité. On peut imaginer des politiques publiques qui imposeraient, par exemple, un accès gratuit à l'internet pour tous les salarié-e-s qui travaillent dans les régions éloignées; pour le moment de telles protections n'existent pas.

Enjeux en ce qui concerne le droit à la réparation des lésions professionnelles

Soulignons trois problèmes qui surgissent dans l'application des lois sur les accidents du travail à la main-d'œuvre mobile. Premièrement, il y a une grande ambiguïté quant au caractère professionnel des lésions subies en raison d'accidents qui surviennent pendant les déplacements. Contrairement à la situation en France, par exemple, les « accidents de trajet » au Canada ne font pas l'objet d'une protection en vertu des lois assurant une indemnisation pour les accidents du travail. S'il s'agit d'un accident d'automobile, la Loi sur l'assurance automobile fournit une protection pour les résidents du Québec, mais cela ne protège pas les personnes qui se blessent en utilisant d'autres moyens de déplacement. À l'extérieur du Québec, la vaste majorité des provinces ne fournissent pas de protection sans égard à la faute pour les victimes d'accidents de voiture. Des centaines de jugements, parfois contradictoires, examinent la question de savoir si un accident survenu lors d'un déplacement constitue un accident du travail. Les victimes sont souvent laissées sans protection.



<http://ebbsandflowers.com>

Le deuxième problème à signaler porte sur l'accès à l'indemnisation pour les maladies professionnelles. Les personnes exposées à des produits dangereux en Alberta pourront-elles démontrer ces expositions à la satisfaction de la CSST au Québec lorsqu'elles voudront faire une réclamation pour un cancer qui se manifeste parfois des décennies plus tard?

Enfin, songeons au droit de retour au travail pour les personnes blessées au travail à 300 kilomètres de leur domicile. Va-t-on tenir compte des difficultés pour se rendre au travail au moment où on veut leur assigner un travail temporaire ou évaluer leur capacité résiduelle de travailler?

Enjeux en ce qui concerne l'accès à d'autres programmes sociaux

Dans cet article nous avons abordé quelques questions qui surgissent lorsqu'on examine l'effectivité des droits en matière de santé et sécurité du travail lorsque vient le temps de les appliquer aux personnes qui se déplacent pour leur travail. Il faut se rappeler que des enjeux existent aussi en ce qui concerne d'autres programmes sociaux, notamment l'assurance-emploi et la Sécurité du revenu. Les personnes qui veulent mettre fin aux longs déplacements pour leur travail seront-elles considérées comme ayant abandonné volontairement un emploi? Si elles refusent d'accepter un emploi exigeant des longs déplacements, serait-ce un motif de mettre fin à leurs bénéfices? Voilà quelques-unes des questions auxquelles nos études dans le cadre des travaux de notre équipe essaient de répondre, afin de mieux comprendre l'importance de la mobilité exigée de la main-d'œuvre pour la qualité des protections sociales.

Gestion de projets, salariés sans sécurité, subordination avec risque!

Marie-Josée Legault, professeure
Téluq-Université du Québec

En principe, le droit sépare bien travail salarié et entrepreneuriat parce qu'une série de droits et d'obligations se rattachent à chacun de ces statuts, qui visent entre autres à en compenser certains risques et inconvénients, bien différents dans les deux cas.

Le statut de salarié-e se caractérise par une certaine sécurité : la rémunération est établie par contrat, en échange d'une prestation de travail précise, et versée régulièrement par un-e employeur-e. La ou le salarié est en relation de subordination juridique avec cet employeur en matière d'exécution du travail. En échange de son assujettissement, la ou le salarié est protégé du risque de la perte de son revenu par diverses politiques sociales de maintien du revenu, des régimes privés d'assurance salaire et des recours juridiques en cas de violation de ses droits au travail, notamment dans les cas de décisions arbitraires menaçant son emploi.

Le statut d'entrepreneur-e en est en principe le négatif. Autonome parce qu'exempt de relation de subordination, l'entrepreneur-e investit un capital et court de ce fait un risque; en échange, il peut jouir des rendements de son capital.

Or, dans la période contemporaine, cette frontière devient moins claire que ne l'énonce le droit, qui peine d'ailleurs à suivre le mouvement¹. Je vais me pencher ici sur le cas de véritables salarié-e-s au sens juridique, dont les conditions de travail empruntent néanmoins certaines caractéristiques au statut d'entrepreneur-e, à la faveur d'une forme d'organisation du travail de plus en plus répandue : la gestion de projets. L'étude s'appuie sur deux enquêtes empiriques pour les concepteurs de jeux et de logiciels.

LA GESTION DE PROJETS ET SES CONTRAINTES

Dans l'économie du savoir, une part croissante de la main-d'œuvre est embauchée à court terme, dans des contrats à durée déterminée, dans le cadre d'une production gérée par projets. Ces travailleuses et travailleurs sont exposés à une grande mobilité, dans le cadre de carrières nomades, et ne

sont pas syndiqués (ni organisés sous la forme des professions libérales).

Par ailleurs, ils disposent d'atouts en matière de négociation individuelle, en raison de leur contribution créative à la production hautement spécialisée d'objets uniques. Ils jouissent de ce fait d'une certaine autonomie de moyens dans l'exécution de leur travail, tout en étant subordonnés à la discipline stricte de très fréquentes réunions de planification où la progression du travail est surveillée et les tâches attribuées quotidiennement.

Deux cas particuliers de l'économie du savoir illustrent l'ambiguïté du statut de travailleuse ou de travailleur lorsque la production est gérée par projets : les concepteurs et les conceptrices de logiciels sur mesure qui travaillent dans les entreprises de services technologiques aux entreprises et les conceptrices et concepteurs de jeux vidéo.

Ces deux types d'organisations sont emblématiques de l'entreprise dite post-bureaucratique de la nouvelle économie du savoir; elles produisent des objets uniques, inédits, avec une technologie qui évolue rapidement et du personnel très qualifié, pour un marché en quête d'innovation.

L'incertitude et le transfert du risque

Comme leurs produits sont inédits, le processus de production est peu prévisible (durée, moyens et ressources nécessaires), l'incertitude est grande et le risque financier encouru est élevé. Pire, lorsque l'équipe a franchi ces obstacles, rien n'assure du succès auprès des consommatrices et consommateurs; les échecs commerciaux des jeux sont bien plus courants que les succès².

Chaque projet est un contrat qui lie un studio de conception à une éditrice ou éditeur ou à une entreprise-client. Dans un premier temps, la cliente, le client ou l'éditrice et l'éditeur de jeux transfère le risque lié à son investissement en engageant un fournisseur de logiciels ou un studio de conception par un contrat qui précise les caractéristiques du produit attendu,

1. Fudge, Judy, Éric Tucker, Leah F. Vosko (2002) *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Commission du droit du Canada, Ottawa.

http://publications.gc.ca/collections/collection_2007/lcc-cdc/JL2-35-2002F.pdf

2. IGDA (International Game Developers Association) (2004) *Quality of Life in the Game Industry. Challenges and Best Practices*, (<http://www.igda.org>), p.22 et 42.

un calendrier serré et un budget circonscrit pour y arriver, conditions qu'on désigne comme le triangle de fer des projets. Les contrats se négocient dans un climat de grande compétition, si bien que les équipes sont rarement assez nombreuses, les délais prévus sont rarement raisonnables et les budgets assez consistants³.

Le fournisseur ou le studio, désormais investi du risque, mandate une équipe pluridisciplinaire temporaire pour produire ce résultat. À la fin de chaque projet, l'équipe est dissoute et les conceptrices et concepteurs sont libérés pour être affectés à un autre projet chez le même employeur ou chez un employeur concurrent. Cela déclenche une opération de repêchage dans laquelle la réputation et le portfolio jouent un rôle déterminant⁴.

D'une part, le triangle de fer commande au studio ou au fournisseur un contrôle strict des coûts, dont le principal est celui du travail. D'autre part, les mécanismes bureaucratiques de contrôle du rendement sont trop rigides pour convenir à un processus qui ne se prête pas à la planification détaillée des opérations et qui requiert une part non négligeable d'improvisation et d'autonomie décisionnelle en matière de production. Comme on ne peut gérer les créatrices ou créateurs avec des modes tayloriens, il en résulte une certaine émancipation pour ces travailleuses et travailleurs. Le défi des gestionnaires de projet est de se passer du contrôle hiérarchique direct pour préserver la créativité et l'autonomie, tout en s'assurant de conserver une emprise sur le travail et ses coûts.

Le triangle de fer des projets et la durée de travail illimitée

La cliente, le client ou l'éditeur rencontre les responsables de l'équipe pour vérifier le progrès du travail à l'occasion d'inter-échéances (*milestones*) et il peut alors modifier ou ajouter à la commande prévue au démarrage, réduire son investissement ou annuler le projet. En préparation à ces rencontres, les gestionnaires de projets sont placés devant des arbitrages déchirants en raison des multiples imprévus : mettre plus de temps pour assurer les tests et les contrôles, et par le fait même augmenter le coût et rater le délai? Pour la plupart des studios, une telle option est écartée d'emblée, car certains délais sont implacables; mais l'impératif d'obtenir un produit de qualité n'a pas pour autant disparu! Réduire le temps alloué aux améliorations au détriment de l'envergure du jeu et risquer un échec commercial? Demander l'augmentation du budget, refuser les demandes d'amélioration du produit

pour respecter les délais ou le budget et courir le risque de ne pas satisfaire la cliente, le client ou l'éditeur?

Les trois conditions du triangle de fer sont incontournables, l'impératif de produire un jeu qui devienne un succès commercial l'est aussi, les ressources sont limitées et dans ce cadre, la seule option possible est de travailler en heures supplémentaires⁵. Au sein d'un système de placement fondé sur la réputation, cet éthos professionnel est plus puissant que l'autorité directe⁶.

L'obtention du consentement aux heures supplémentaires illimitées et gratuites

Le consentement aux heures supplémentaires s'explique par l'importance de la réputation pour la mobilité inhérente à ce mode d'organisation. Bien que salariés, les conceptrices et les concepteurs travaillent comme s'ils étaient liés à leur employeur par un contrat de service, dans un échange d'honoraires contre un résultat. Cela n'est pas le fruit d'une méprise car de fait, les travailleuses et les travailleurs y sont essentiellement évalués selon les résultats⁷.

D'abord, au cours de l'opération d'évaluation des employé-e-s, les résultats individuels et collectifs jouent un rôle déterminant. Ils sont estimés par les responsables de projet qui prennent en compte l'évaluation des collègues, de la cliente ou du client, etc. Or, dans les faits, la cliente ou le client tient pour essentiel le respect du triangle de fer comme témoin du succès d'un projet, sans égard aux conditions pour y arriver. Les responsables du projet sont essentiellement imputables de la satisfaction de la cliente ou du client et les collègues membres de l'équipe sont imputables du succès du projet.

Au moment de l'évaluation, chez tous ces acteurs et actrices, le mérite sera souvent mesuré à l'aune de la disposition à travailler en heures supplémentaires, réputées être le facteur premier du succès du projet. Pour les collègues, « l'esprit d'équipe » se résume essentiellement à cela. Pour les responsables du projet et le client, la contribution de chaque personne au projet est estimée avec une inévitable part d'arbitraire; l'élément le plus « objectif » est le temps passé au travail.

Il est essentiel pour chacun-e de contribuer à un projet réussi parce que cela a un effet direct sur 1) la capacité d'obtenir une place dans les projets les plus prestigieux; 2) le niveau

3. IGDA, préc. note 2, p.18-20.

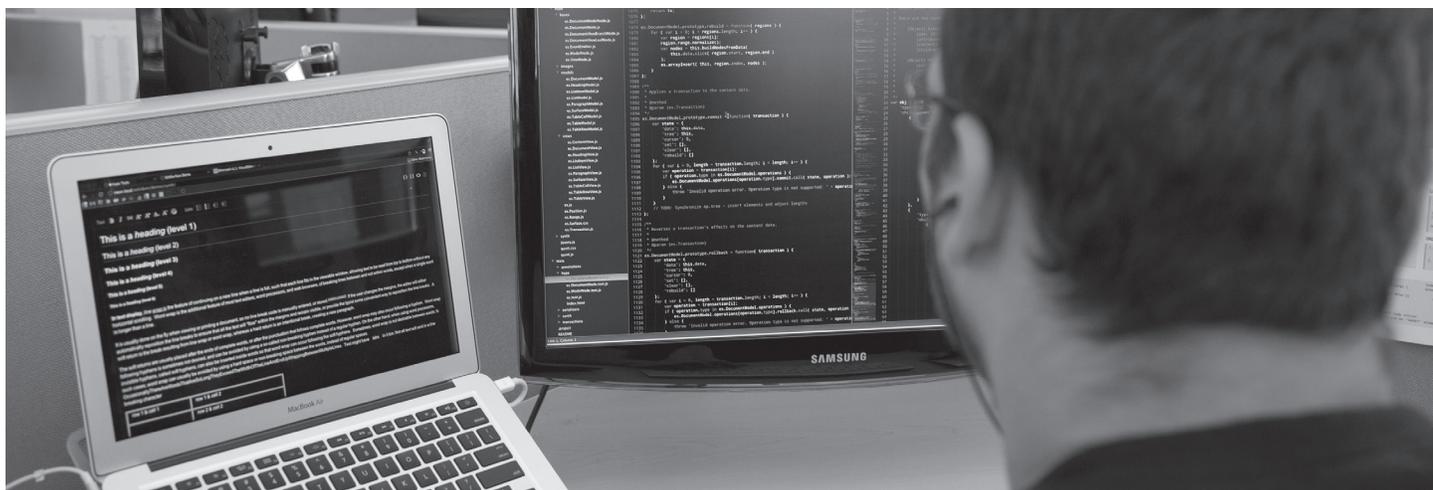
4. Marie-Josée Legault et Kathleen Ouellet (2012) « So into it they forget what time it is? Video game designers and unpaid overtime », dans Dariusz Jemielniak et Abigail Marks, *Managing Dynamic Technology-Oriented Business: High-Tech Organizations and Workplaces*, Hershey, IGI Global, coll. Information Science Reference, p. 82-102, <http://www.igi-global.com/book/managing-dynamic-technology-oriented-businesses/62632>

5. Handman, D. H. (2005) 'Electronic Arts settles a class action overtime lawsuit for \$15.6 million: Red flags and practical lessons for the entertainment software industry', *Entertainment Law Reporter*, vol. 27, no 6.

6. Marie-Josée Legault et Kathleen Ouellet, préc. Note 4.

et Marie-Josée Legault et Stéphanie Chasserio (2013) « La professionnalisation de la gestion de projets et ses effets d'exclusion », *Recherches féministes*, vol. 26, no 1.

7. Aronsson, Gunnar (1999), "Paid by Time but Judged by Results: An Empirical Study of Unpaid Overtime", *International Journal of Employment Studies*, vol. 17, no 1, p. 1-15.



<http://galleryhip.com/>

de rémunération, négocié individuellement; 3) la réputation, associée essentiellement à la contribution d'une personne à l'équipe et au résultat; le succès d'un produit enrichit le portfolio. La réputation a tant d'importance dans un marché d'emploi où le placement est aussi fréquent que compétitif, qu'ils consacreront à leur travail le temps nécessaire.

Pour les mêmes raisons, on n'observe aucun recours à la protection de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant la rémunération des heures supplémentaires, pourtant ces salarié-e-s y sont assujettis. On craint les conséquences sur la réputation d'un tel recours.

Mieux, la rémunération se divise en couches superposées : salaire de base relié à la prestation, prime de mérite variant selon la réputation (*bonis*) et puisée à même les bénéfices générés par le succès commercial du jeu. Sans succès commercial, aucun bonus n'est versé, ce qui rend cette deuxième couche de revenus aléatoire.

Plus encore, ces bonis sont distribués inégalement selon la contribution estimée de chaque membre de l'équipe au produit final, et non selon les heures consacrées, qu'on ne comptabilise jamais. Pour se protéger des recours en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT), les employeur-e-s prennent diverses précautions, notamment :

- ils n'inscrivent pas de durée hebdomadaire normale au contrat d'emploi;
- les responsables de projet ou d'équipe ne demandent jamais explicitement aux employé-e-s de travailler en heures supplémentaires;
- ils ne comptabilisent pas les heures supplémentaires, n'en tiennent aucun registre.

Il s'agit là d'une importante distinction entre les milieux créatifs non syndiqués et la proposition traditionnelle d'égalité de rémunération en milieu syndiqué. Dans ces entreprises,

comme dans l'univers de l'informatique en général⁸, on tient généralement à récompenser le mérite individuel et l'importance de la contribution à la substance du produit inédit.

La mobilité joue un rôle névralgique dans l'ouverture aux heures supplémentaires, car plus on souhaite la mobilité ascendante ou horizontale, plus on sera vulnérable au système de récompenses et de châtements. Inversement, les conceptrices et concepteurs qui accordent beaucoup d'importance à la vie de famille, ou qui ont déjà été malades, sont souvent amenés à revoir leurs priorités et à envisager des positions moins stratégiques dans l'industrie, moins à l'avant-garde mais permettant la conciliation d'objectifs professionnels et personnels.

CONCLUSION

Le régime de rémunération forfaitaire plutôt qu'à l'heure fait en sorte qu'une portion du risque entrepreneurial est transféré par les éditrices et éditeurs ou les client-e-s aux studios de conception et, en dernière instance, aux conceptrices et concepteurs salariés, qui consentent à effectuer des heures supplémentaires gratuites et réduisent ainsi les coûts du travail. Ils ne seront compensés, et encore là partiellement, que si le produit connaît un succès commercial, sous la forme de bonis, en fonction de leur contribution estimée plutôt que des heures consenties.

Les salarié-e-s consentent à ce système, malgré la protection de la Loi sur les normes du travail (LNT), à cause de l'importance de la réputation dans un environnement où le placement est constant. Ce faisant, le triangle de fer impose une éthique professionnelle plus efficace que l'autorité directe, car elle est auto-imposée. Elle exclut d'emblée de recourir à la protection des lois du travail, car leur mobilité est fondée sur leur réputation.

8. Vicente, Michael (2013) « Le logiciel libre : un dispositif méritocratique? », *La nouvelle Revue du travail*, n 3, <http://nrt.revues.org/1070#tocto1n2>

Plan Harper

La réduction des services publics : les femmes en paient le prix

Andrée Côté, agente, Programme des femmes et des droits de la personne
Alliance de la fonction publique du Canada

Le gouvernement conservateur met en œuvre des politiques qui menacent nos droits, nos emplois et notre sécurité. Sa politique du rouleau compresseur se répercute particulièrement sur les femmes.

Depuis qu'il a été élu, le gouvernement Harper a annoncé des milliards de dollars en compressions dans les services publics. Les données du Conseil du Trésor indiquent que depuis 2011, pas moins de 25 214 postes ont été abolis. Et d'autres coupes sont prévues : le Bureau du directeur parlementaire du budget prévoit que d'ici 2017, 37 000 postes auront été éliminés. Au nom de la lutte au déficit, les conservateurs sont effectivement en train de réduire la taille de l'État, de privatiser des services publics et de mettre en péril la capacité de l'État à protéger l'intérêt public. Nous le savons déjà : depuis que les politiques du gouvernement Harper ont pris effet, il est plus difficile d'obtenir de l'assurance emploi et des chèques de pension, de colliger des statistiques, de contrôler la qualité des aliments mis en marché et de protéger l'environnement.

Les femmes composent plus de la moitié de la fonction publique fédérale (55 %) et elles occupent 84 % des postes administratifs. Les compressions auront donc fort probablement sur elles des répercussions disproportionnées. En effet, elles perdront des emplois bien rémunérés. Les salaires des femmes dans le secteur public sont supérieurs à ceux du secteur privé, contrairement aux salaires des hommes. Mais, comme vient tout juste de le démontrer un rapport du Centre canadien des politiques alternatives, ce n'est pas parce que les salaires de la fonction publique sont trop élevés, comme le clame la droite canadienne, mais plutôt parce qu'ils sont moins discriminatoires¹.

Par exemple, les luttes menées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour l'équité salariale font en sorte que les femmes y sont mieux payées que dans le secteur privé. L'existence de la *Loi sur l'équité en emploi* et les efforts consacrés par les syndicats à défendre les droits des femmes, des autochtones, et des travailleurs racialisés ou ayant un handicap, sont aussi des facteurs qui expliquent que ces personnes souvent défavorisées dans le secteur privé ont de meilleurs postes et de meilleurs salaires dans la fonction publique fédérale.

Les compressions dans la fonction publique soulèvent d'autres enjeux importants pour les femmes, notamment une intensification de la charge de travail, l'augmentation du stress et des problèmes de santé au travail. À cet égard, il est désolant de constater que le gouvernement fédéral est en train de s'attaquer au régime de congés de maladie des employé-e-s de la fonction publique, affirmant qu'on y prend trop de congés par rapport au secteur privé (selon lui, 18,2 jours comparés à 10,4 jours). Pourtant, un récent rapport déposé en février 2014 par le Bureau du directeur parlementaire du budget indique que l'écart est en réalité très faible, les employé-e-s de la fonction publique fédérale prenant 11,5 jours de congés de maladie par année.

Le gouvernement tente néanmoins d'imposer un nouveau régime d'assurance-maladie pour les congés de maladie de courte durée, en vertu duquel les employées de la fonction publique devront se tourner vers les compagnies d'assurance lorsqu'elles sont malades. De plus, ce régime verrait une réduction importante du nombre de jours de congés de maladie alloués; dans la mesure où les femmes sont plus souvent malades, cette réforme aurait certainement un effet plus important sur elles.

On cerne mieux les ramifications de la réforme proposée si l'on examine le sort réservé aux demandes d'invalidité : c'est la Compagnie Sun Life qui offre des prestations d'invalidité aux employées de la fonction publique. En 2013, 3777 personnes ont fait une demande d'invalidité, représentant le taux le plus élevé de demandes depuis 43 ans. Pourtant, le taux des demandes qui ont été acceptées a chuté de 11 % par rapport à l'année précédente, pour un total de 2832 demandes. Ceci est dû au fait que la compagnie d'assurance a mis en place des critères d'évaluation plus sévères; en outre, les délais pour approuver une demande ont augmenté de 20 %. Il faut souligner que, même si les femmes composent 55 % de la main-d'œuvre, elles présentent 69,5 % des réclamations d'assurance-invalidité. L'affirmation du président du Conseil du Trésor il y a quelques mois à l'effet qu'il allait demander aux compagnies d'assurance d'être encore plus strictes dans leur évaluation de l'admissibilité des nouveaux congés de maladie n'est pas très rassurante.

Il faut aussi souligner que cette réforme du régime de congés de maladie a été introduite dans le cadre d'un projet de loi sur le budget, constituant de fait une autre

1. Centre canadien de politiques alternatives. *Narrowing the Gap, the difference public sector wages make*, octobre 2014, <https://www.policyalternatives.ca/newsroom/updates/canadas-pay-gap#sthash.X16EARJL.dpuf>



Photo Martine Éloy

En 2009, un regroupement de femmes syndicalistes et de groupes autonomes de femmes annonce son intention de déposer une plainte à la Commission de la condition de la femme des Nations unies pour dénoncer les pratiques du gouvernement Harper en matière d'égalité des femmes, en particulier en matière d'équité salariale. Selon le groupe, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, qui fait partie de la Loi sur l'exécution du budget, restreint le droit des travailleuses à obtenir un salaire égal à celui des hommes, pour un travail d'égale valeur.

attaque du gouvernement Harper contre le droit de négocier collectivement ses conditions de travail. Bien que la réforme soit maintenant discutée à la table de négociation, l'AFPC a déposé une plainte contre le gouvernement pour violation de l'obligation de négocier de bonne foi.

Cette réforme s'ajoute à la réouverture unilatérale des conventions collectives et à la baisse rétroactive des augmentations salariales qui a été faite dans le cadre d'une autre loi budgétaire en 2009. De plus, le budget 2013 (C-4) accorde à l'employeur, advenant un conflit de travail, le pouvoir d'agir unilatéralement en matière de désignation des services essentiels sans avoir à recourir à la Commission des relations de travail de la Fonction publique. Le syndicat se trouve relégué à un rôle de consultation si superficiel qu'il rend l'exercice vain. Sous les conservateurs, les droits syndicaux se réduisent comme une peau de chagrin.

Par ailleurs, les pertes d'emplois dans la fonction publique font en sorte que bien des femmes risquent fort de perdre l'accès à un régime de retraite et d'avantages sociaux. Les deux tiers des travailleuses du secteur public participent à un régime de retraite, contre un tiers dans le secteur privé. Les prestations d'assurance-maladie complémentaire et de maternité sont également plus généreuses dans le secteur public. De plus, les femmes deviendront sans doute plus vulnérables au harcèlement et à la discrimination, puisque la précarité de l'emploi accroît leur vulnérabilité aux abus de toutes sortes.

Travailler dans le secteur public assure habituellement une meilleure protection que dans le secteur privé contre la discrimination fondée sur la race ou le handicap. Des politiques et des mécanismes ont été instaurés pour favoriser

l'équité et les différents syndicats appuient les femmes dans la promotion de leurs droits. Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure d'établir si les coupes actuelles ont un effet discriminatoire, puisque le gouvernement fédéral a décentralisé la collecte de données : dorénavant, le Conseil du trésor n'a plus la capacité de fournir des données sur l'ensemble de la main-d'œuvre et ce sont les différents ministères qui colligent de l'information selon différentes méthodes. Nous assistons donc à une décentralisation de la gestion de la main d'œuvre qui ne nous permet plus d'avoir une vue d'ensemble des conséquences des politiques mises en œuvre.

Finalement, soulignons qu'à la suite des compressions budgétaires dans la fonction publique fédérale, nombreuses seront les femmes qui perdront les avantages de la syndicalisation car le taux de syndicalisation est beaucoup plus faible au sein du secteur privé. Souvent, une femme qui perd son emploi dans la fonction publique ne jouit plus d'aucune protection syndicale par la suite.

Si on analyse ces politiques du gouvernement Harper à la lumière de la politique fiscale de fractionnement du revenu récemment annoncée, on ne peut que conclure que ce gouvernement mène une attaque frontale contre l'emploi des femmes. En effet, le fractionnement du revenu est une mesure qui va encourager plus de femmes à rester à la maison pour s'occuper des enfants et d'autres membres de la famille, surtout dans un contexte où, hors Québec, les frais de garde sont exorbitants. Les Conservateurs gouvernent selon une idéologie patriarcale du tout au privé, qui à coup sûr portera atteinte à l'égalité des femmes et nuira à l'intérêt public.

Qualité d'emploi et qualité de vie : les conséquences du travail précaire

Carole Henry, porte-parole et responsable des dossiers de recherche et d'action
Au bas de l'échelle

Le « rapport Bernier » pour le Québec et le « rapport Arthurs » pour le Canada ont abondamment démontré les pertes de droits, les disparités de traitement et les déficits de protections sociales engendrés par le travail atypique et précaire¹. Les solutions pour assurer une meilleure protection des travailleuses et des travailleurs vulnérables sont aussi le sujet de nombreux travaux². Plusieurs de ces solutions sont portées par des organismes de défense de droits comme Au bas de l'échelle. Malheureusement, le gouvernement du Québec met au rancart les études qu'il a lui-même commandées et ne s'est pas encore réellement attaqué aux problèmes, malgré de fréquents rappels.

D'autres conséquences de la précarité du travail commencent à être documentées et à intéresser les acteurs sociaux. Dans son rapport annuel de 2011, le directeur de la santé publique de Montréal souligne les effets de la précarité d'emploi sur la santé physique et mentale. Il cite d'ailleurs un rapport de l'Organisation mondiale de la santé:

« La précarisation des emplois, qui découle de la transformation de l'économie et du marché du travail, est un phénomène généralisé depuis les années 1990 auquel est associé un état de stress chronique. Cet état favorise l'absentéisme et contribue à augmenter le recours aux services de santé. Tant la précarité du travail que le chômage engendrent l'anxiété et la dépression et fragilisent la santé mentale³. »

En effet, la plupart des études et recherches menées sur les incidences de la précarité pointent les inégalités sociales de santé des travailleuses et travailleurs vulnérables⁴. Ces effets sont d'autant plus importants que les personnes en précarité d'emploi ont souvent peu de ressources en cas de maladie

(pas d'assurance salaire ou chômage maladie). Être malade devient alors synonyme de pauvreté.

Du côté de l'Ontario, les travaux menant au dépôt du projet de Loi 18⁵ ont suscité de nombreuses recherches visant à alimenter le gouvernement dans ses réflexions. Ainsi, une enquête menée auprès de plus de 4 000 travailleuses et travailleurs ontariens, *It's More than Poverty, Employment Precarity and Household Well-being*⁶ identifie plusieurs effets de la précarité au travail sur la vie des personnes, des familles et des communautés. Ces résultats ont été présentés lors du dernier colloque du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail à Montréal.

Brièvement, voici quelques-uns des grands constats que cette enquête vient confirmer:

- Les personnes en situation de travail précaire sont moins souvent en relation de couple;
- Les projets importants comme celui d'avoir un ou des enfants sont souvent reportés;
- Lorsqu'il y a des enfants, le partage des responsabilités familiales pose de sérieuses difficultés, avec des répercussions négatives sur la vie familiale et la relation de couple;
- L'anxiété de la précarité affecte les membres de la famille et de l'entourage;
- La vie sociale (fréquenter famille et amis) est complexifiée par les horaires imprévisibles: le réseau social tend à s'effriter;
- Le manque de disponibilité rend très difficile l'implication dans les activités de la communauté (ce qui augmente aussi l'isolement). Comme le spécifie une

1. http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf et http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/pubs_nt/ntf/pdf/rapport.pdf

2. Outre les rapports Bernier et Arthurs précités, mentionnons le travail de Guylaine Vallée « Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables: des scénarios de politiques publiques ». Et, tout récemment: « Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité » de Carole Yerochewski.

3. OMS, Rapport 2004.

4. Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé: le droit du travail peut-il s'en saisir? », Pistes, Vol. 11- No 1, mai 2009.

5. Ontario: Projet de Loi 18, dépôt en 1ère lecture juillet 2014. Projet de loi visant la protection des droits de différents groupes de travailleurs vulnérables principalement: agence de placement temporaire et travail migrant.

6. « *It's More than Poverty, Employment Precarity and Household Well-being* », février 2013, recherche conjointe de: United Way Toronto, McMaster University, Pepso (Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario).



des participantes à l'enquête: « Quand on n'est pas en train de travailler, on est en recherche de travail »;

- Le travail précaire a aussi des effets sur la capacité à faire des dons en temps ou en argent et à s'impliquer comme citoyenne ou citoyen.

Dans le même ordre d'idée, la Commission du droit de l'Ontario a très bien documenté tous ces aspects. Elle souligne les effets de la précarité sur la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs, sur leurs relations interpersonnelles et sur les communautés. De plus, le rapport soulève un enjeu de taille auquel nous faisons déjà face puisque la précarisation du travail a déjà fait un bon nombre de victimes.

« Les travailleurs qui ont occupé des emplois précaires au cours de leur vie active souffriront de leurs ramifications en vieillissant: ils peuvent être obligés de travailler après l'âge auquel ils auraient aimé prendre leur retraite; leur santé peut souffrir parce qu'ils ont eu accès à une moins grande quantité de congés de maladie payés que les employé-e-s détenant des emplois plus sûrs; ils peuvent avoir été incapables d'épargner ou de contribuer à un REER et ils sont peu susceptibles de détenir un régime de retraite privé⁷. »

Est-ce que la précarité devient une norme?

Il n'y a pas que les personnes en travail atypique qui expérimentent la précarité du travail. Comme le dit la Commission des normes du travail:

« Les fermetures réelles d'entreprises combinées aux menaces de fermeture et de délocalisation ont des effets sur le pouvoir réel de négociation des conditions de travail, et ce, même pour les travailleurs syndiqués. Les conditions économiques apportent leur lot d'insécurité, la crainte de se retrouver sans emploi retiendra bon nombre de travailleuses et de travailleurs québécois à faire valoir leurs droits au travail. Ainsi on constate que plus de 80 % des personnes qui déposent des plaintes à la Commission des normes du travail ne sont plus en emploi⁸. »

Au bas de l'échelle constate régulièrement que bon nombre de personnes appellent pour avoir de l'information sur leurs droits au travail, mais ne sont pas prêtes à les faire valoir. La précarisation du travail a donc des effets sur l'ensemble de la main-d'œuvre. La réforme du régime de l'assurance-emploi, le surendettement des ménages, les hausses de tarifs, les mesures d'austérité annoncées et à venir, sont autant de facteurs qui contribuent à l'insécurité économique et sociale. Qui peut affirmer hors de tout doute que son emploi est protégé? Qui considère que ses revenus à la retraite sont assurés?

En plus de mener des batailles pour une meilleure protection des droits des personnes en travail atypique et précaire, nous avons aussi le défi de trouver les moyens de faire respecter les droits existants qui sont de plus en plus bafoués. Autrement, la précarité ne risque-t-elle pas de devenir, par la bande, la nouvelle norme pour toutes et tous?

7. « *Travailleurs vulnérables et travail précaire* », Document d'information - Décembre 2010, Commission du droit de l'Ontario (CDO).

8. Commission des normes du travail, « *Enquête sur le taux de respect de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail* », édition 2010. Publiée en août 2011

Système de retraite canadien et québécois

Fruit de la confrontation entre le mouvement syndical et le secteur financier canadien*

Michel Lizée, économiste retraité
Service aux collectivités, UQAM

« La démarchandisation... comme l'affirme Polanyi, est nécessaire pour la survie du système. C'est aussi une condition nécessaire pour un niveau acceptable de bien-être individuel et de sécurité . »**

Le système de retraite canadien et québécois a été l'objet depuis ses balbutiements en 1908 d'une tension politique constante opposant le mouvement syndical luttant pour une sécurité du revenu à la retraite et un secteur financier puissant désireux d'éviter toute incursion de l'État dans sa chasse gardée que représente le marché de la retraite. C'est cette tension qui explique le caractère dualiste du système de retraite canadien et québécois et en particulier le caractère minimal des prestations versées par les régimes publics. Nous présenterons d'abord les principales caractéristiques du système de retraite canadien et québécois, pour ensuite comprendre historiquement comment nous en sommes arrivés là.

Des régimes publics avec des prestations minimales

Les régimes publics canadiens n'assurent pas un taux de remplacement permettant de maintenir le niveau de vie à la retraite, lequel se situe autour de 70 % à 75 % du salaire gagné avant la retraite. Le premier étage du système de

* La version complète de cet article, y inclus le volet historique qui fait état des pressions contradictoires des syndicats et du secteur financier depuis 1907 et de leur impact sur le système de retraite actuel, est disponible en version électronique sur le site de la Ligue des droits et libertés à l'adresse suivante <http://liguedesdroits.ca/?p=2352>

Dans cet article, l'auteur s'est aussi référé à l'ouvrage suivant : Lizée, Michel. 1997. *Canada's Great Pension Debate: The Blossoming of a Dualist Pension System. The Political Economy of Pension 'Reform' in Canada and Québec since 1980.* M.A. (Political Economy) Reserach Essay., Institute of Political Economy, Carleton University, Ottawa.

** Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne.* Translated by François-Xavier Merrien. Paris: Presses universitaires de France.

retraite canadien est constitué par la Pension de sécurité de vieillesse, une prestation versée par le gouvernement fédéral aux résidents canadiens de 65 ans et plus (67 ans à compter de 2029).

Le 2^e étage, le Régime de rentes du Québec et son frère jumeau le Régime de pensions du Canada, remplace 25 % du revenu gagné jusqu'à concurrence de 52 500 \$ par année. Ce régime offre également une rente d'invalidité et une rente de conjoint survivant. Au 31 décembre 2012, la rente annuelle moyenne s'élevait à 5 588 \$, avec un écart important de 58% entre les hommes et les femmes : 4 475 \$ pour les femmes et 6 780 \$ pour les hommes¹.

Le 3^e étage est réservé à environ 40 % des travailleuses et des travailleurs qui participent à un régime complémentaire de retraite mis sur pied par leur employeur. Ces régimes ont généralement été introduits dans le cadre de négociations collectives et sont donc le fruit de l'action syndicale. Ils bénéficient d'une aide fiscale publique très importante : les cotisations patronales et salariales sont déductibles d'impôt, les revenus de placement qui s'accumulent ne sont pas imposés non plus ; toutefois les revenus lors de la retraite sont taxés.

Le 4^e étage est constitué par les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et autres régimes d'épargne individuelle avec tous leurs acronymes (CRI, FERR, FRV et

1. Analyse actuarielle du RRQ au 31 décembre 2012, Régie des rentes du Québec 2013, p.61.

RVER). Ces régimes bénéficient également d'une aide fiscale publique importante, à l'instar des régimes complémentaires de retraite. Ce sont les contribuables à revenu élevé qui en profitent le plus.

Enfin, il y a l'ensemble des autres actifs et revenus personnels, y compris par exemple la résidence principale, des titres financiers ou même un chalet à la campagne.

Enfin, il y a le sous-sol, le Supplément de revenu garanti. Il s'agit d'un programme d'assistance mis sur pied par le gouvernement fédéral pour les personnes âgées à faible revenu. La prestation maximale pour une personne seule s'élève à 8 974 \$ mais diminue rapidement de 75¢, puis de 50¢ pour chaque 1 \$ de revenu autre que la PSV.

Les études actuarielles confirment que les régimes publics sont viables à long terme et en bonne santé financière, autant les programmes fédéraux PSV/SRG² que le RRQ³.

Le Canada, un système de retraite de type libéral

Dans un « régime de bien-être libéral » tel que défini par Esping-Andersen, les régimes publics sont définis sur une base minimaliste, résiduelle pourrions-nous dire, tandis que le système est conçu pour encourager le recours au marché, sur une base volontaire ou dans le cadre de la négociation collective, pour assurer l'objectif du maintien du niveau de vie à la retraite. Nous sommes alors face non seulement à un dualisme entre l'État et le marché, mais aussi à un dualisme des formes de transfert de l'État-providence : transferts directs pour celles et ceux qui dépendent des régimes publics, dépense fiscale considérable pour celles et ceux qui, en plus, peuvent compter sur les revenus de régimes privés. Cette dualité ainsi créée sur le marché du travail correspond de façon générale aux typologies des théories du marché dualiste ou segmenté. Esping-Andersen avait ainsi souligné en 1990 les implications politiques de ce système dualiste de bien-être : « L'effet politique indéniable est l'érosion du support de la classe moyenne pour ce qui est de moins en moins un système public universaliste de transfert⁴. »

Un texte rédigé à la même époque par deux chercheurs sur le système de retraite canadien arrivait à des constatations assez semblables :

« Le résultat d'un tel système est un exemple classique du problème intérieur-extérieur. Ceux de 'l'intérieur', qui profitent à la fois des régimes publics et semi-privés, peuvent s'attendre à prendre leur retraite avec un niveau de revenu suffisant pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Les employés confinés à 'l'extérieur' et ceux hors du marché du travail, sans accès aux régimes semi-privés, ne peuvent pas s'attendre à une sécurité du revenu à la retraite, mais on ne leur permettra pas de périr. En effet, les prestations du SRG préviennent ce risque puisque le niveau des prestations est établi près de, ou tout juste au-dessous, des seuils de pauvreté quasi officiels du Canada⁵. »

Sur quoi pourrions-nous compter à notre retraite?

Revenus provenant des régimes publics pour une personne seule qui prend sa retraite en 2014 à 65 ans, en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active, et en supposant qu'elle n'a aucun autre revenu

Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à...

	0% du salaire industriel moyen	50% du salaire industriel moyen	75% du salaire industriel moyen	100% du salaire industriel moyen	131% du salaire industriel moyen
	0 \$	26 250 \$	39 375 \$	52 500 \$	69 000 \$
PSV	6 618 \$	6 618 \$	6 618 \$	6 618 \$	6 618 \$
RRQ	0 \$	6 230 \$	9 345 \$	12 460 \$	12 460 \$
SRG	8 962 \$	5 246 \$	3 686 \$	2 126 \$	2 126 \$
Total	15 581 \$	18 095 \$	19 650 \$	21 205 \$	21 205 \$
Taux de remplacement	N/A	69%	50%	40%	31%

Des régimes publics insuffisants, dont le maximum n'atteint pas le seuil de pauvreté !

Le tableau ci-haut permet de visualiser le taux de remplacement du revenu à la retraite assuré par les régimes publics selon le niveau de salaire qu'on a gagné pendant sa vie active.

Par exemple, une travailleuse ou un travailleur qui a gagné le salaire industriel moyen pendant toute sa vie active, soit 52 500 \$ en 2014, ne gagnera à la retraite que 40 % de son salaire avant la retraite, ce qui place le Canada en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE en ce qui a trait au taux de remplacement du revenu à la retraite pour la travailleuse ou le travailleur à salaire moyen. Et, dans tous les cas, les régimes publics ne versent même pas assez de revenus pour se hisser au-dessus du seuil de pauvreté !

2. Bartlett, Randall, Helen Lao, Chris Matier, and Stephen Tapp. 2012. Perspectives économiques et financières selon le DPB. Ottawa: Bureau du directeur parlementaire du budget, p.27.

3. Régie des rentes du Québec. préc. note 3, p.43.

4. Esping-Andersen. Préc. note 2, p.40.

5. Myles, John, et Les Teichroew. 1991. "The politics of Dualism: Pension Policy in Canada." dans *States, Labor Markets and the Future of Old Age Policy*, edited by John Myles and Jill Quadagno, 84-104. Philadelphia: Temple University Press, p.91-92.

Ces auteurs concluaient qu'il devient alors difficile de changer ces situations puisque celles et ceux de l'intérieur ont peu d'intérêt à revendiquer des réformes et celles et ceux confinés à l'extérieur ont en général peu de ressources organisationnelles, de pouvoir ou d'influence pour demander de tels changements. Malgré tout, il y a eu des épisodes dans l'histoire canadienne où une partie de celles et ceux de l'intérieur, le mouvement syndical, a lancé un assaut sur cet arrangement : au milieu des années 1970, alors que le mouvement syndical a posé les termes du débat sur les retraites, jusqu'au début des années 1980, puis à compter de 2010 où le CTC et la FTQ ont pris le leadership d'une campagne pour doubler le taux de remplacement du RPC/RRQ et, dans le cas de la FTQ, augmenter le plafond de revenu couvert.

Conclusion

Le Canada et le Québec ont un système de retraite dualiste où les régimes publics n'assurent qu'un revenu minimum à la retraite et où les régimes complémentaires et les REER, lesquels profitent surtout aux personnes à revenu élevé qui ont les moyens d'épargner, assurent l'objectif de maintenir le niveau de vie à la retraite pour les personnes qui ont accès à ces régimes. Ce système est le résultat des pressions contradictoires de nombreuses forces sociales mais a pour

résultat politique une érosion de l'appui à la protection et à l'amélioration des régimes publics. D'une part, on retrouve les syndicats et les groupes de femmes qui ont lutté depuis plus de 100 ans pour la mise sur pied de régimes publics, puis pour leur amélioration de même que pour la mise sur pied de régimes complémentaires négociés en entreprise. D'autre part, il y a le secteur financier canadien, un secteur hautement concentré, qui n'a cessé de faire pression pour empêcher ou limiter toute incursion de l'État dans ce qu'il considère une chasse gardée hautement rentable, l'épargne-retraite, nonobstant l'inefficience et le coût de cette approche et le fait qu'elle fait supporter l'ensemble du risque par les cotisantes et les cotisants et les personnes retraitées, pourtant les moins en mesure de supporter un tel risque. Entre la reconnaissance de droits et la suprématie du marché, le Canada a fini par pencher davantage vers ce dernier.



**REFUSONS
L'AUSTÉRITÉ
EN ÉDUCATION**

Les compressions sans précédent du gouvernement Couillard en éducation ont un impact dramatique.

Ça nous concerne tous !

austerite.lacsq.org 

Assurance-emploi

Protection contre le chômage ou régulation du marché du travail?

Benoit Marsan,

militant du Mouvement Action Chômage de Montréal et doctorant en histoire à l'UQAM

Avec la réforme de la Loi sur l'assurance-emploi de 2013 se pose une fois de plus la question de la fonction d'une telle loi à l'égard de la protection des travailleuses et des travailleurs en chômage. Diane Finley, ministre fédérale des Ressources humaines et du Développement des compétences, déclarait alors : « [nous voulons] nous assurer que les McDonald's de ce monde ne soient pas obligés de faire venir des travailleurs temporaires étrangers pour faire un travail que des Canadiens sur l'assurance-chômage peuvent faire »¹. Bien que, pour le commun des mortels, l'assurance-emploi est perçue comme une mesure permettant d'assurer un revenu de remplacement lors de périodes plus ou moins longues de chômage, du côté des acteurs gouvernementaux et du patronat, ce programme est avant tout un mécanisme permettant d'encadrer et de réguler le marché du travail. Cette fonction n'est cependant pas nouvelle et s'inscrit dans des processus historiques bien antérieurs. Ce petit texte de réflexion propose donc de retracer quelques éléments centraux qui structurent les politiques et les systèmes d'assistance relatifs aux sans-emploi dans l'histoire occidentale, canadienne et québécoise. Ce bref retour permet de dégager certaines tendances qui sont toujours au cœur des politiques contemporaines en matière de chômage.

Le « pauvre méritant » et le « pauvre indigne »

Dès les 12^e et 13^e siècles se développent dans l'Occident chrétien des politiques d'assistance aux pauvres. Dans ce contexte émergent des institutions sociales, comme l'organisation de l'aumône, les orphelinats, les hôpitaux, etc. On observe alors les premiers exercices de classement et de sélection de celles et ceux qui doivent être assistés. Ils sont alors divisés en deux grandes catégories. Premièrement, le pauvre méritant est celle ou celui qui de par son état physique ou mental est jugé incapable de travailler (par exemple : le vieillard, le handicapé, le simple d'esprit, etc.). Quant à la deuxième catégorie, le pauvre indigne, il s'agit de celle ou celui



www.nonausaccage.com • facebook.com/nonausaccage

COALITION QUÉBÉCOISE CONTRE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI

qui est en état de travailler, mais se retrouve sans travail (le vagabond est la figure par excellence du « mauvais pauvre » au Moyen Âge). C'est ce dernier qui, jusqu'au 20^e siècle, est la plupart du temps exclu en partie ou en totalité des mesures de secours. Bien entendu, les frontières entre ces deux catégories peuvent parfois paraître floues et se déplacent à travers les époques. Cette distinction est tributaire des formes sociales et juridiques qui encadrent le travail à travers l'histoire, ainsi que du contexte géographique et national. Les

1. Collectifs d'auteurs, *Réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale - Des machines à produire pauvreté et sous-citoyenneté*, Le Devoir, 18 avril 2013 [en ligne]. <http://www.ledevoir.com/politique/canada/375937/des-machines-a-produire-pauvrete-et-sous-citoyennete>

politiques d'assistance et de secours sont donc avant tout le reflet de l'organisation du travail².

Libéralisme, salariat et *Poor Laws*

Avec l'émergence du libéralisme, le salariat devient la forme dominante d'organisation du travail³. Ceci mène à une reconfiguration du rapport à la pauvreté et aux secours. Se crée alors une situation paradoxale où le travail libre s'épanouit, mais, en même temps, fragilise la condition ouvrière en généralisant la misère et la pauvreté. Auparavant, c'était l'absence de travail qui était source de pauvreté; désormais, c'est le travail lui-même. Les débats entourant la réforme des *Poor Laws* de 1834 en Angleterre traitent de la nouvelle réalité engendrée par l'industrialisation : le paupérisme. Pour les penseurs libéraux anglais, les vieilles *Poor Laws* encouragent la paresse, ne permettent pas la responsabilisation individuelle et surtout freinent le développement du salariat en garantissant un minimum de subsistance aux plus pauvres des travailleurs.

La réforme de 1834 permet alors l'instauration d'une politique nationale et centralisée des secours. Elle remet aussi à l'avant-plan et de façon explicite la distinction entre le « pauvre méritant » et le « pauvre indigne ». Sa fonction principale n'est pas de secourir les sans-emploi et les indigent-e-s, mais de préserver la motivation des gens à l'emploi, pour que les conditions de travail les plus exécrables apparaissent comme un moindre mal. L'institution qui assure cette fonction est la *workhouse* par l'entremise du *workhouse test*⁴. Le concept de *less eligibility* est alors de s'assurer que les conditions de secours soient les plus dégradantes possibles, afin que seuls les plus déshérités des déshérités y aient recours. L'objectif est d'assurer les conditions nécessaires à la généralisation du salariat et donc à la croissance du marché⁵. Alors que certaines et certains ont vu dans cette refonte des *Poor Laws* une manifestation du laissez-faire économique, il faut plutôt la comprendre comme une forme de régulation du marché du travail et une entreprise de moralisation des indigent-e-s⁶. Jusqu'à la Grande Dépression, ce sont les principes des *Poor Laws* post-1834 qui structurent les politiques d'administration du chômage et de la pauvreté au Canada, à l'exception du Québec.

2. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1995, 813 p.

3. Bien entendu, l'émergence du salariat est le fruit d'un long et complexe processus historique qu'il est impossible d'aborder ici.

4. Pour comprendre plus en détails comment le « *workhouse test* » et la « *workhouse* » fonctionnent concrètement au Canada, voir l'exemple de la House of Industry de Toronto. Gaétan Héroux et Bryan D. Palmer, « 'Cracking the Stone' : The Long History of Capitalist Crisis and Toronto's Dispossessed », *Labour/Le Travail*, no. 69, 2012, p. 9-62.

5. Notamment en assurant la reproduction patriarcale de la cellule familiale organisée autour du soutien de famille masculin.

6. À ce sujet, voir Mitchell Dean, *The Constitution of Poverty : Toward a Genealogy of Liberal Governance*, New York, Routledge, 2011 [1991], 247 p.

Le Canada et le Québec avant la Grande Dépression

L'économie canadienne est principalement basée sur une économie saisonnière. Dans ce contexte, le chômage fait partie de la réalité d'une partie importante de la classe ouvrière canadienne. Il n'existe alors aucun programme de secours centralisé au niveau fédéral. Le chômage est plutôt perçu comme un phénomène relié à l'urbanisation ou un choix individuel. Quant aux ouvrières et ouvriers vivant du travail saisonnier, on estime qu'il est de leur responsabilité individuelle d'accumuler des économies pour faire face aux périodes de chômage⁷. Contrairement au reste du Canada, ce n'est pas la version canadienne des *Poor Laws* qui fondent les pratiques d'assistance au Québec. Il faut plutôt regarder du côté des institutions qui précèdent la « Conquête », organisées autour de l'Église et de la famille. Jusqu'à la crise des années 1930, ces pratiques ne concernent que l'indigent « absolu » (celui qui est jugé inapte au travail). Ceci a pour conséquence de tracer « une ligne de démarcation entre l'indigent « absolu » et la masse des pauvres, au cœur de la gouvernamentalité libérale, encore plus tranchée qu'ailleurs [au Canada et en Amérique du Nord] »⁸. Dans cette logique, la responsabilité de prendre en charge les pauvres aptes au travail incombe strictement aux soutiens de famille masculins et au réseau familial. Le salariat devient ainsi la seule option de survie⁹.

Le régime canadien d'assurance-chômage

Avec le chômage massif, les troubles sociaux et les mobilisations populaires engendrées par la Grande Dépression, le gouvernement fédéral se voit forcé de mettre en place un régime d'assurance-chômage dans les années 1940. Durant la même période, le modèle fordiste et l'application de politiques keynésiennes vont mener à une expansion du régime qui s'inscrit non plus dans une logique d'assistance, mais dans le cadre d'une politique de droit au chômage. Cependant, ceci est de courte durée. Dès le début des années 1970, dans un contexte de crise économique, on assiste à une contraction du régime au moment où s'accroît drastiquement la fonction de régulation du travail exercée par le programme (notamment par l'introduction d'une norme variable d'admissibilité en fonction du taux de chômage régional et par l'augmentation des mesures d'exclusion lors de départ volontaire). Cette tendance va s'accroître jusqu'à la réforme de 1996. Dès lors, le nouveau régime, nommé désormais assurance-emploi¹⁰, devient essentiellement un

7. Selon Struthers, c'est à partir de ces mécanismes et discours que s'exerce principalement le principe de *Less eligibility* au Canada anglais. James Struthers, *No Fault of Their Own : Unemployment and the Canadian Welfare State, 1914-1941*, Toronto, University of Toronto Press, 1983, 268 p.

8. Martin Petitclerc, op. cit., p.235.

9. Ibid., p. 237.

10. Le changement de nom est d'ailleurs très évocateur quant à ses nouvelles orientations

programme de régulation des marchés régionaux canadiens du travail, par des critères différenciés d'admissibilité et des programmes adaptés de formation de la main-d'œuvre¹¹. Les plus récents chiffres confirment cette réalité.

Bien que le taux de couverture au programme ait diminué entre 1997 et 2014 dans l'ensemble du Canada, il reste relativement élevé dans les régions où le travail saisonnier occupe une place centrale dans l'économie régionale. Dans d'autres zones canadiennes, le programme ne concerne plus qu'une minorité de travailleuses et de travailleurs. Par exemple, à Toronto, seulement 20,3 % des chômeuses et des chômeurs sont maintenant admissibles aux prestations d'assurance-emploi¹². Selon les plus récentes données, « le nombre d'interventions des SAE [Service d'aide à l'emploi, mesures actives] a augmenté de 14,2 % pour atteindre 901 062, alors que le nombre d'interventions relatives aux prestations d'emploi [prestations de chômage] a chuté de 6,1 % pour se fixer à 149 521 interventions, soit le plus bas niveau en 10 ans. Globalement, les dépenses engagées par les provinces et territoires sont passées des prestations d'emploi (-7,5 %) aux SAE (+1,6 %) »¹³.

Conclusion

La réforme de 2013 a été motivée dans les discours officiels comme une volonté de « contrôler les dépenses et [d']éviter les abus ». Cependant, l'objectif réel de cette réforme est double :

1- la réforme du processus de contestation des décisions vise à restreindre les droits des prestataires;

2- quant à la nouvelle définition de « l'emploi convenable », elle vise à accélérer le retour sur le marché du travail des prestataires « le plus rapidement possible et à n'importe quel prix ».

Le « chômeur méritant » devient celui ou celle qui ne demande jamais de prestations et le « chômeur indigne » est celui ou celle qui a recours fréquemment au programme (les critères de recherche d'emploi sont désormais plus sévères pour les sans-emploi qui font souvent des demandes de prestation). En éliminant pratiquement la notion « d'emploi convenable », « tous les emplois sont [désormais] de bons emplois ». C'est donc le concept de *less eligibility* qui redevient ainsi le principe moteur des politiques en matière de chômage. Désormais, pour la très grande majorité des sans-emploi, c'est le salariat (où le salaire minimum devient le seul seuil minimal acceptable) qui est l'unique alternative au chômage, et ce, au plus grand avantage des employeurs.

11. À ce sujet, voir Georges Campeau, *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : L'histoire du régime canadien et de son détournement*, Montréal, Boréal, 2001, 396 p.

12. « Unemployed? Good luck getting EI as eligibility hits all-time low », Press Progress, 25 août 2014 [en ligne]. <http://www.pressprogress.ca/en/post/unemployed-good-luck-getting-ei-eligibility-hits-all-time-low-0>

13. Commission de l'assurance-emploi, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013, 2014* [en ligne]. http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/contrôle2013/index.page



INDIGNEZ-VOUS !

Vous êtes témoin des effets des coupes budgétaires du gouvernement Couillard, écrivez-nous :

coupes@ftq.qc.ca



Travail et égalité : des questions se posent

Martine Éloy, militante

Fédération des femmes du Québec et Ligue des droits et libertés

La période qui a suivi la Deuxième guerre mondiale a été marquée par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. L'accès au marché du travail a été vu comme un levier permettant aux femmes de mettre fin à la dépendance économique – comme un pas vers l'autonomie économique nécessaire à l'égalité. Depuis, de nombreuses luttes ont été menées pour l'égalité en emploi, pour des mesures de conciliation travail/famille, pour l'équité salariale. D'autres luttes ont été menées pour des services palliant partiellement l'absence des femmes du domaine domestique : pensons aux luttes pour l'accès universel à des services publics, pour un réseau de garderies gratuites et accessibles, et pour des congés de maternité et de paternité. Puis, nous avons assisté à la privatisation des services publics, à la montée en flèche du travail migrant, à la délocalisation des entreprises et à l'introduction du télétravail. Peut-on dire aujourd'hui que l'accès au travail salarié a permis aux femmes d'atteindre l'égalité économique?

Quelques constats désolants

Après toutes ces années de lutte, nous devons nous rendre à l'évidence et faire un constat d'échec : le système économique actuel ne permet pas à un grand nombre de femmes de sortir de la pauvreté ou de la précarité. À tel point même qu'aux États-Unis, des femmes salariées chefs de famille figurent parmi les utilisateurs réguliers de banques alimentaires.

« Dans les 20 dernières années, la progression de l'emploi féminin total (tous secteurs confondus) a reposé principalement sur l'augmentation des emplois précaires de tous types occupés par des femmes. En effet, les femmes occupent la majorité des emplois atypiques et précaires, qui n'offrent pas les mêmes protections sociales ni les mêmes avantages sociaux que les emplois typiques, à temps plein. Le temps partiel est la facette la plus connue des emplois précaires, mais ceux-ci incluent plus largement tout emploi non standard, comme les mesures et programmes d'employabilité, le travail temporaire à durée déterminée, le travail avec les agences de placement ou le travail autonome. En 2008, les femmes représentent plus de la moitié (52,1 %) des travailleurs atypiques, les deux tiers (66,6 %) des employés à temps partiel, plus de la moitié des travailleurs temporaires (51,6 %) et un tiers des travailleurs autonomes (36,9 %). Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler à

temps partiel. [...] Suivant les années, les femmes occupent entre 60 % et 70 % des emplois au salaire minimum alors qu'elles occupent 46 % des emplois en général. Plusieurs femmes gagnent des salaires à peine plus élevés que le salaire minimum. Encore aujourd'hui, les femmes ont 73,7 % des revenus totaux moyens des hommes.¹ »

Femmes immigrantes et racisées

Pour beaucoup de femmes, l'accès au marché du travail n'est ni garant d'une plus grande égalité entre femmes et hommes, ni garant d'une amélioration de la qualité de vie. On retrouve une division sexuelle du travail sur le marché de l'emploi, et de plus, il y a une plus grande hiérarchie entre les femmes. « Plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes sont blanches, plus on descend, plus les femmes sont racisées.² » Ce sont donc majoritairement des femmes racisées ou issues de l'immigration qui occupent les emplois les plus mal rémunérés dans des conditions de grande précarité.

Pour occuper un emploi salarié, les femmes ont souvent accès au travail d'autres femmes, le plus souvent issues de l'immigration des pays du Sud, pour des tâches domestiques ou pour prendre soin des enfants. Ces femmes reçoivent généralement un piètre salaire, sans avantages sociaux (régime de retraite, assurance médicale, etc.). Dans certains cas, des femmes, souvent des Philippines, sont « importées » à l'aide de programmes gouvernementaux pour prendre soin d'enfants et effectuer des tâches domestiques, laissant à d'autres femmes dans leur pays, le soin de s'occuper de leurs enfants. Ces femmes travaillent de longues heures dans des conditions déplorables, parfois sans congé hebdomadaire et obligées de résider chez leur employeur. Dépouillées à leur arrivée de leur passeport et détenant un visa les liant à l'employeur, elles ne peuvent quitter sous peine d'être renvoyées dans leur pays, ce qui les rend vulnérables aux abus et aux agressions. La sociologue Arlie Hochschild parle de « chaîne de soins mondialisée » pour décrire cette réalité ou une femme délègue le soin de ses proches à une autre femme à un coût moindre.

1. États-Généralux du féminisme, Cahier du Forum, 14 au 17 novembre 2003, Montréal, pp. 39-46, en ligne http://www.etatsgenerauxdufeminisme.ca/images/documents/Cahier_de_propositions_-_Section_2.pdf

2. Alexa Conradi, Pour une rupture féministe avec le fondamentalisme économique, dans *Le Québec à l'heure des choix: Regards sur les grands enjeux*, Éditions Dialogue Nord-Sud, sous la direction de Yanick Barrette 528p., p. 148.



Manifestation 7 mars, 2010. Malgré des années de luttes acharnées pour l'égalité de traitement et de conditions sur le marché du travail, les inégalités sont encore très présentes.

Photo Martine Éloy

Les femmes n'ont pas toutes le même accès au marché du travail. Dans une économie basée sur la recherche du plus grand profit, il n'y a pas de place pour celles qui ne correspondent pas aux critères d'efficacité. Ainsi, les femmes handicapées, les femmes âgées, et les femmes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou en situation de grande pauvreté, considérées pas assez productives, sont cavalièrement exclues du marché de l'emploi.

Quand économie marchande rime avec destruction, domination et marchandisation

N'ayant d'autres dictats que la quête de profits, l'économie capitaliste encourage la consommation et l'exploitation des ressources naturelles et des territoires, et fait la promotion d'un développement effréné, aux dépens de la survie de la planète. On assiste à une marchandisation qui touche tous les domaines de la vie : le corps et la sexualité des femmes, les savoirs traditionnels, les semences, l'eau, et récemment la fonction de procréation. L'économie marchande prime sur les besoins des communautés; le profit prime sur la vie.

Avec le développement du néolibéralisme, nous avons assisté à la relocalisation de nombreuses industries dans les pays du Sud. Des femmes sont engagées, par exemple, dans des usines de textile, dans des conditions déplorables et pour un salaire de misère, parfois au risque de leur vie, comme l'a prouvé l'effondrement de l'usine textile au Bangladesh où travaillaient des milliers de femmes. Elles n'ont pu s'enfuir car le patron enfermait les ouvrières à clé à l'intérieur de l'usine. Il est de plus en plus clair que « l'imbrication entre le capitalisme et le patriarcat produit de profonds déséquilibres sociaux, environnementaux, économiques, politiques et symboliques qui ne font qu'accentuer les injustices vécues par les femmes et les peuples, en plus de mettre en danger la vie humaine sur Terre »³.

3. Alexa Conradi, op.cit., p.154

Mettre la vie au cœur de l'économie

Le travail est depuis longtemps un des champs importants des luttes féministes pour l'égalité et la justice sociale. Mais les impasses dans lesquelles nous nous trouvons dans le système économique actuel nous forcent à nous questionner et à renouveler nos analyses en développant une réflexion de fond sur l'économie et sur les rapports sociaux.

Nous devons remettre en question les paradigmes de l'économie marchande qui ne reconnaît que la production de marchandises (biens et services vendus sur le marché) et selon lesquels les intérêts individuels priment sur le bien commun. Nous devons repenser les liens entre le travail salarié et le travail invisible, souvent non rémunéré, de reproduction et de « soin » de la vie. Nous devons reconnaître et lutter de toutes nos forces contre les systèmes d'oppression. Nous devons redéfinir la notion de travail pour englober toutes les formes de travail, rémunéré ou non, autonome ou dépendant, à l'extérieur ou à la maison. « La production et la reproduction doivent être intégrées comme des processus indissociables de l'économie, de la production des richesses et des conditions de vie »⁴.

La notion du *bien vivre*, qui provient principalement des peuples autochtones de la région des Andes en Amérique latine, vise « la réalisation collective d'une vie épanouie, basée sur des relations harmonieuses et équilibrées entre les êtres humains et tous les êtres vivants »⁵. Au cœur de ce concept, il y a la qualité de la vie, et la recherche d'un équilibre humain et environnemental, plutôt qu'une logique d'accumulation du capital. L'éthique du *bien vivre* pourrait être un point de départ pour repenser notre rapport au travail.

4. Magdalena LEON, Le bien-vivre, une approche féministe. Sur <http://www.forum.awid.org/forum12/fr/2013/07/contribution-v-redefinitions-economiques-en-vue-du-bien-vivre-une-approche-feministe/>

5. Ibid.

Perspectives anarchistes sur le travail

Pascal Lebrun, militant anarchiste et doctorant en sciences politiques
Université d'Ottawa

Le travail constitue un enjeu majeur quant au respect des droits et libertés. C'est que les relations n'y ont jamais été égalitaires, soumises à de multiples rapports de forces : inégalités de richesse et d'éducation, propriété privée, multiples hiérarchies sociales. En un mot, le monde du travail a toujours été un lieu de domination. Pendant plus d'un demi-siècle, la solution à cette situation a été de l'ordre du compromis : normalisation du statut des syndicats, imposition de normes par l'État. L'idée était, sinon d'éliminer, à tout le moins d'atténuer les rapports de domination au travail. Aujourd'hui, cette approche, et la social-démocratie dans son ensemble, disparaissent rapidement pour céder à nouveau le pas à la vraie nature du capitalisme. L'anarchisme y constitue cependant une alternative et un moyen de lutte, refusant tout compromis depuis ses tout débuts, il y a 175 ans; on règle un problème en s'attaquant à sa cause, non pas en mettant en œuvre des mesures palliatives. Si la violation des droits et libertés découle, au travail comme ailleurs, de rapports de domination, ce sont ces rapports de domination eux-mêmes qu'il faut éliminer. Solution radicale, l'anarchisme se place en rupture avec l'ordre actuel, qui a accordé certaines protections aux droits et libertés pendant quelques décennies, mais qui les reprend aujourd'hui une à une.

L'anarchisme est un riche courant de pensée. Aussi, il n'y a pas *un* anarchisme à proprement parler, mais bien plusieurs tendances anarchistes, qui se côtoient, échangent et débattent dans un esprit de pluralisme traditionnel et généralement partagé. Il n'y a donc pas une, mais bien plusieurs perspectives anarchistes sur le travail, perspectives qui s'entrecroisent avec celles portant sur d'autres enjeux pour former différentes tendances politiques. Dresser une cartographie complète de ces différentes tendances est par conséquent un exercice trop vaste et complexe pour être accompli dans cet article. Je me limiterai donc essentiellement à aborder les aspects de l'anarchisme qui touchent la question du travail.

Le travail : libération ou abolition?

Dans un excellent texte sur la question¹, Mario Tardif divise les positions anarchistes sur le travail en deux grandes

1. Mario Tardif, « Le travail, une ignoble activité! », dans *Nous sommes ingouvernables*, sous la direction de Rémi Bellemare-Caron, Émilie Breton, Marc-André Cyr, Francis Dupuis-Déri et Anna Kruzynski, coll. « Instinct de liberté », Montréal, Lux, 2013, p. 77-94.

L'anarchisme est plus qu'une utopie, puisqu'il se vit ici et maintenant, dans l'agitation et la turbulence de la contestation ou dans la persévérance de l'organisation militante. L'anarchisme est une pratique et une expérience tout aussi bien qu'une exigence d'autonomie, d'égalité, d'entraide et de solidarité, du beau, du bon et du juste. L'anarchisme est une boussole éthique dont la rose (noire) des vents pointe au-delà des promesses illusoire du système actuel. Il serait déraisonnable d'y renoncer.

nous sommes ingouvernables

les anarchistes au québec aujourd'hui

textes réunis et présentés par
rémi bellemare-caron
émilie breton
marc-andré cyr
francis dupuis-déri
anna kruzynski

instinct de liberté

LUX

catégories², que je vais reprendre ici : la perspective libératrice et la perspective abolitionniste.

La perspective libératrice apparaît avec l'anarchisme lui-même, puisque Pierre-Joseph Proudhon, le « père de l'anarchisme », abordait déjà la question dans son tout premier texte politique³. La « libération du travail », c'est l'émancipation des personnes qui l'effectuent de la domination et de l'exploitation de la classe des propriétaires des moyens de production. Perspective très ouvriériste, elle vise à redonner aux travailleuses et aux travailleurs le contrôle des moyens de production et de la richesse produite. Elle s'inscrit en droite ligne du « grand récit » de la lutte ouvrière contre la

2. En fait, Tardif établit quatre catégories en se basant sur le discours des groupes militants anarchistes sur la question. D'un point de vue théorique, elles se recoupent cependant, raison pour laquelle je les combine ici.

3. Pierre-Joseph Proudhon, *Qu'est-ce que la propriété?*, Coll. « Les classiques de la philosophie », Paris, Le livre de poche, 2009 [1840].

bourgeoisie. Ainsi, en se débarrassant de la classe exploiteuse pour reprendre le contrôle de leur travail, les travailleuses et les travailleurs reconquièrent leur dignité et leur liberté. Pour cette perspective, le travail est un aspect fondamental de la vie en société autant qu'un besoin individuel. Cela implique donc un droit au travail, puisqu'une personne qui en est exclue se retrouve mutilée, sans rôle ou utilité sociale; selon cette perspective, le chômage est un exil, une anomie.

La centralité du travail dans les rapports sociaux de la perspective libératrice est à l'origine de la tendance stratégique sans doute la plus importante de l'histoire anarchiste : l'anarcho-syndicalisme. L'anarcho-syndicalisme prend l'organisation dans les lieux de travail comme fer de lance de la lutte sociale devant mener à l'instauration d'une société anarchiste (contrairement à d'autres tendances, comme par exemple l'individualisme qui pose la personne comme principal lieu de lutte, ou le municipalisme libertaire qui prône l'organisation à l'échelle communautaire et locale). Selon l'anarcho-syndicalisme, c'est en reprenant collectivement le contrôle des moyens de production et du travail que l'on transforme la société. Le plus grand moment associé à cette tendance est sans contredit la Révolution et la guerre civile espagnoles, pendant lesquelles la *Confédération Nationale du Travail* (CNT) a joué un rôle prépondérant. La CNT était une fédération de syndicats anarchistes. Au faite de sa puissance, elle regroupait plus d'un million et demi de membres⁴.

Enfin, prendre le contrôle des moyens de production ne vise pas seulement à assurer la liberté et la dignité des travailleuses et des travailleurs, mais aussi à prendre le contrôle de la répartition de la richesse dans la société. Tout cela peut se faire selon différentes modalités, d'où l'existence encore une fois de plusieurs tendances. Il existe trois grandes tendances économiques anarchistes. Le mutualisme, fondé par Proudhon, ne recherche pas l'abolition de la propriété privée, mais plutôt sa répartition égalitaire par le biais de divers arrangements sociaux. Il vise donc une économie de marché structurée par une fédération de coopératives de travail et de consommation. Le collectivisme, surtout associé à Michel Bakounine, souhaite quant à lui atteindre la propriété collective des moyens de production, mais conserve l'appropriation individuelle des fruits du travail. Si Bakounine parlait de « marché communal » (sans trop décrire ce que cela pouvait être concrètement), il existe aussi des propositions d'économies planifiées qui tombent dans cette catégorie⁵. Enfin, le communisme anarchiste poursuit l'abolition complète de toute forme de propriété et de monnaie, ainsi que la distribution de la richesse en fonction des besoins plutôt que du travail fourni. C'est la tendance majoritaire depuis la fin du XIX^e siècle.

Le travail constitue un enjeu majeur quant au respect des droits et libertés. C'est que les relations n'y ont jamais été égalitaires, soumises à de multiples rapports de forces : inégalités de richesse et d'éducation, propriété privée, multiples hiérarchies sociales. En un mot, le monde du travail a toujours été un lieu de domination.

La perspective abolitionniste refuse quant à elle cette vision du travail comme un besoin individuel et collectif essentiel. Pour les abolitionnistes, le travail n'est pas la solution; c'est le problème. Abolir le travail ne signifie évidemment pas de s'asseoir et de ne rien faire. Selon cette perspective, le travail, ce n'est pas un ensemble de tâches à accomplir pour produire les biens et services nécessaires à notre bien-être et à la reproduction de la société, c'est un *rapport social*, et c'est ce rapport social qu'il faut abolir. Le travail est ainsi conçu comme une oppression en soi, une obligation à laquelle « il est très difficile de se soustraire sans s'exposer à l'indigence ou à l'opprobre »⁶. En un mot, le travail est une atteinte à la dignité et à la liberté; ce n'est absolument pas une chose naturelle. Dans cette perspective, la libération individuelle et collective passe donc par le fait de cesser d'établir une distinction entre les activités rémunérées et celles qui ne le sont pas, entre « travail » et « tâche »⁷.

Cette tendance est plus récente au sein de l'anarchisme, prenant ses origines dans la fin des « grands récits », la révolution culturelle des années 1960 et, disons-le, dans une certaine part de la libéralisation qu'ont connue les sociétés occidentales de cette époque⁸. Ce caractère récent explique sans doute en partie qu'on la retrouve plus souvent dans des tendances s'inspirant de l'« écologie profonde », comme l'anarchisme primitiviste et « anti-civilisationnel ». On peut aussi y percevoir un important apport féministe, même lorsque ce n'est pas explicitement mentionné, la critique de la distinction entre sphère publique et sphère privée y étant centrale. Enfin, comme Tardif le souligne⁹, cette perspective est très proche de certains courants marxistes libertaires contemporains, notamment l'école de la critique de la valeur¹⁰. Si l'on reprend les trois grandes tendances économiques anarchistes, la perspective abolitionniste ne peut donc être

6. Mario Tardif, « Le travail, une ignoble activité! », *ibid.*, p. 80.

7. *Ibid.*, p. 78.

8. Par exemple, en s'enracinant fermement dans la contre-culture des années 1960, Murray Bookchin formule une critique de l'ouvriérisme du marxisme, affirmant que la discipline industrielle n'a pas organisé la classe ouvrière en vue de la révolution, mais lui a plutôt fait accepter sa condition : *Post-Scarcity Anarchism*, Oakland, AK Press, 2004 [1969], p. 114-122.

9. Mario Tardif, « Le travail, une ignoble activité! », *ibid.*, p. 88-89.

10. Voir par exemple le groupe allemand Krisis, ou encore Anselm Jappe, *Les aventures de la marchandise : Pour une nouvelle critique de la valeur*, Paris, Denoël, 2003.

4. À propos du travail pendant la Révolution espagnole, voir entre autres Gaston Leval, *Espagne libertaire 36-39*, Paris, TOPS-H. Trinquier, 2002.

5. Voir par exemple Diego Abad de Santillan, *After the Revolution: Economic Reconstruction in Spain Today*, Petersham, Jura Media, 1996; ou encore (désolé pour l'autopromotion) Pascal Lebrun, *L'économie participative : Une alternative contemporaine au capitalisme*, Montréal, Lux, 2014.

Prendre le contrôle des moyens de production ne vise pas seulement à assurer la liberté et la dignité des travailleuses et des travailleurs, mais aussi à prendre le contrôle de la répartition de la richesse dans la société.

que communiste, puisque seule cette tendance vise à séparer le partage de la richesse de l'accomplissement de tâches, à séparer « travail » et « rémunération ».

L'autogestion

L'autogestion est un principe central à l'anarchisme, toutes tendances confondues, et s'applique donc aussi au travail. Concrètement, l'autogestion signifie que toute personne doit avoir sur une décision une influence proportionnelle aux conséquences qu'elle en subira. Autrement dit, on ne s'occupe que de ses affaires. Tant que les actions d'un individu ou d'un groupe n'ont aucun impact sur les autres, l'individu ou le groupe est libre d'agir à sa guise. Dès que ces actions ont un impact plus grand, l'enjeu s'élargit et devient collectif. Le principe fédératif anarchiste prend sa forme par l'autogestion. Dans une fédération anarchiste, les paliers « supérieurs » ne peuvent s'occuper que des enjeux à leur échelle (la fédération d'un édifice de travail s'occupe des enjeux liés à ce bâtiment, celle d'une ville des enjeux liés à l'urbanité, et une fédération mondiale s'occupe des grands problèmes mondiaux, comme la montée du niveau des océans). Aucun palier ne peut s'ingérer dans les affaires des structures qu'il fédère.

Néanmoins, l'autogestion n'implique pas nécessairement l'absence d'autorité. Seulement, une personne occupant un poste d'autorité doit absolument avoir été élue par ses collègues. Plus encore, l'existence même d'un poste d'autorité est sujette à une décision collective. Enfin, l'autorité déléguée ne s'applique que pour un mandat précis. Ainsi, les membres d'une équipe de pompières et de pompiers pourraient par exemple choisir parmi leurs rangs une personne responsable de la coordination de leurs interventions sur les lieux de sinistres. En dehors de telles interventions, cependant, cette personne serait sans autorité, tout simplement membre de l'équipe comme toutes les autres.

Du côté de la perspective abolitionniste, on le comprend, l'autogestion est aussi centrale, mais ne peut logiquement s'appliquer au monde du travail...

Et concrètement?

Les beaux principes ne servent à rien si on ne peut les mettre en application. Dans la société libérale capitaliste qui est la nôtre, plusieurs collectifs anarchistes tentent l'expérience de lieux de travail autogérés. Dans des régions fortement urbanisées comme Montréal ou Québec, il existe plusieurs entreprises de service anarchistes, ou inspirées de l'anarchisme, comme des cafés (L'artère, le Touski, le café Aquin) ou des librairies (L'insoumise, la Page noire). Il existe même une coopérative d'électriciennes et d'électriciens anarchistes à Québec, et des entreprises comme Koumbit ou Riseup, qui offrent des services informatiques. Dans les régions rurales, il existe plusieurs expériences anarchistes d'agriculture soutenue par la communauté. Toutes ces expériences accumulent des enseignements précieux sur la façon d'organiser et d'autogérer des entreprises. L'existence de ces initiatives en économie capitaliste limite cependant l'expérimentation de certains aspects des différentes propositions anarchistes, notamment la distribution de la richesse en fonction des besoins ou la planification économique intégrale. De même, elles demeurent généralement isolées. Aucune fédération anarchiste de lieux de travail n'existe à l'heure actuelle au Québec, ce qui s'explique peut-être en partie par l'absence d'une longue et profonde tradition anarchiste dans la province. Quoi qu'il en soit, chacune de ces expériences représente une graine semée dans la terre meurtrie que nous lègue le capitalisme. À nous de les faire germer.



Agences de placement temporaire et travail décent

Comment sortir les relations de travail tripartites de l'angle mort du droit du travail?

Dalia Gesualdi-Fecteau, Professeure
Département des sciences juridiques, UQAM

A lors que le droit du travail s'est développé à l'aune d'un rapport salarial de nature bilatérale entre un-e salarié-e et un employeur unique, le rapport salarial contemporain se déploie fréquemment de façon tripartite, voire multipartite. Ces nouvelles formes d'emploi résultent d'une combinaison de facteurs, dont la quête de flexibilité des entreprises et l'accélération des transformations technologiques et techniques. Si le recours aux agences de placement temporaire constitue un exemple emblématique de l'organisation de la production en réseaux, d'autres modèles d'organisation mettent également en scène une pluralité d'entités, lesquelles assument, dans les faits, conjointement le rôle d'employeur. Il s'agit notamment des contrats de sous-traitance ou de franchise.

Bien que, sur le plan formel, ces salarié-e-s ne soient pas exclu-e-s des mesures de protection prévues par le droit du travail, l'inadéquation structurelle des lois du travail face à l'organisation de la production en réseaux prive plusieurs salarié-e-s d'un accès effectif aux régimes mis en place par le Code du travail, la Loi sur les normes du travail, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹. En effet, les relations de travail multipartites s'arriment avec difficulté au schéma classique, de nature bilatérale, sur la base duquel les lois du travail se sont développées.

Lorsque le rapport salarial fait intervenir une pluralité d'acteurs, le droit du travail impose que l'on s'emploie à identifier quelle entité assume, de façon prépondérante, la fonction d'employeur. La Cour suprême du Canada, dans *Ville de Pointe-Claire*, suggéra de recourir à « l'approche » globale afin de déterminer « quelle partie a le plus de contrôle sur

Marie-Claude P. Bélair, Candidate, Maîtrise en droit et
Maîtrise en travail social
Département des sciences juridiques, École de travail social,
UQAM

tous les aspects du travail»². Cette solution jurisprudentielle impose d'effectuer l'analyse pour chaque cas d'espèce. Un survol de la jurisprudence postérieure à *Ville de Pointe-Claire* permet de constater à quel point cette « quête » peut s'avérer complexe et ce, bien que la question de la présence de salarié-e-s ne puisse être remise en doute. Une telle situation place les salarié-e-s censé-e-s bénéficier des mesures protectrices prévues par le droit du travail dans un contexte d'insécurité de nature protéiforme. De plus, l'attention prêtée à cette démarche d'identification de l'employeur place dans son angle mort d'autres problématiques qui compromettent, à différents degrés, l'atteinte d'un travail décent pour les salarié-e-s d'agence³.

Les changements intervenus aux modes d'organisation de la production entraînent la nécessité de considérer le rôle de différentes actrices et de différents acteurs qui, au Québec, ne sont pas pris en compte par le droit du travail. Il convient de souligner qu'au Québec, les agences de placement de personnel ne font l'objet d'aucun encadrement législatif. En effet, depuis l'abrogation, en 1982, de la Loi sur les bureaux de placement, les activités de ces agences peuvent se déployer sans aucune balise formellement édictée par le droit étatique. Or, à l'instar de la vaste majorité des pays de l'OCDE, différentes provinces canadiennes encadrent, de façon plus ou moins timide, les activités de cette industrie. Le législateur québécois, quant à lui, tarde toujours à intervenir. Depuis le dépôt, en 2003, du *Rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*⁴, les effets de l'absence d'encadrement législatif furent largement documentés par différent-e-s intervenant-e-s.

1. Sur cette question, voir notamment Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, « Les agences de travail temporaire : enjeux liés à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles » dans Mircea Vultur et Jean Bernier, dir., *Les agences de placement temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, PUL, 2014, 169 et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : Où est Charlie? » (2008) 293 *Développements récents en droit du travail* 1.

2. *Pointe Claire (Ville de) c Québec (Tribunal du Travail)*, [1997] 1 RCS 1015 à la p 1047.

3. Sur cette question, voir notamment Anne Pineau, « Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent » (2013) 54:2 *Cahiers de droit* 461.

4. Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec, 2003.

Bien que, sur le plan formel, ces salarié-e-s ne soient pas exclu-e-s des mesures de protection prévues par le droit du travail, l'inadéquation structurelle des lois du travail face à l'organisation de la production en réseaux prive plusieurs salarié-e-s d'un accès effectif aux régimes mis en place par le Code du travail, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Certaines juridictions ont décidé que l'agence de placement temporaire devait être formellement reconnue comme étant l'employeur⁵. De notre point de vue, une telle position ne traduit pas le caractère hétérogène des relations tripartites; cette posture a pour effet de « bilatéraliser » un rapport salarial s'inscrivant pourtant en marge de cette réalité. Il semble donc opportun d'examiner quelles pistes, sur le plan législatif, permettraient d'envisager adéquatement le rôle et la responsabilité de l'agence (I) ainsi que ceux de l'entreprise-cliente de l'agence (II).

I. L'agence de placement temporaire : intervenir afin d'encadrer la nature et la portée de ses activités

L'industrie du placement temporaire est en plein essor; selon Statistiques Canada, ses revenus d'exploitation, simplement au Québec, ont augmenté de plus de 30% entre 2001 et 2007. Ces agences ne sont toutefois pas tenues d'obtenir un permis d'exploitation et il n'est pas formellement interdit que celles-ci imposent des frais aux salarié-e-s recruté-e-s. Certaines agences se chargent de sélectionner et de recruter des salarié-e-s pour le compte d'employeurs mais n'interviendront plus au-delà. D'autres agissent dans le domaine de la location de personnel, c'est-à-dire qu'elles fournissent de la main-d'œuvre à des entreprises-clientes. Si l'objectif originel poursuivi par ces agences de placement temporaire était de répondre à des besoins temporaires ou ponctuels de main-d'œuvre, la réalité nous révèle toutefois un tout autre portrait : certaines entreprises ont recours à ces agences pour combler des besoins permanents de main-d'œuvre. Or, les salarié-e-s d'agence, comparativement à celles ou ceux à l'emploi de l'entreprise-cliente, jouissent très souvent de conditions de travail moins avantageuses que les

salarié-e-s permanent-e-s et ce, nonobstant le fait que ces deux groupes de salarié-e-s effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Différentes mesures doivent être mises en place par le législateur québécois afin d'encadrer la nature et la portée des activités des agences de placement de personnel. L'interdiction formelle des frais parfois imposés aux salarié-e-s par les agences semble incontournable. Plusieurs provinces canadiennes ont déjà légiféré en ce sens; c'est notamment le cas de l'Ontario, de l'Alberta, du Manitoba et de la Colombie-Britannique. Ces provinces exigent également que les agences obtiennent une licence les autorisant à poursuivre leurs activités. La loi manitobaine est toutefois la seule à restreindre la délivrance d'un permis d'exploitation aux agences qui peuvent fournir une preuve de solvabilité. Comme le souligne Jean Bernier dans un récent rapport, une telle mesure a notamment pour effet de prévenir la mise sur pied d'agences éphémères et permet de protéger les gains des salarié-e-s en cas de cessation des activités⁶.

De plus, une mesure visant à limiter la portée de leur champ d'activité au placement véritablement temporaire devrait également être envisagée. La France a décidé d'interdire le recours à des salarié-e-s d'agence en vue d'occuper des emplois liés aux activités permanentes de l'entreprise⁷. En vertu du cadre législatif français, les salarié-e-s d'agence peuvent remplir uniquement des tâches spécifiques et ponctuelles dont le remplacement d'un-e salarié-e absent-e⁸. De plus, la durée de l'affectation ne doit habituellement pas dépasser 18 mois⁹. L'allocation aux salarié-e-s d'agence d'une prime de précarité devrait également être envisagée. Une telle mesure pourrait s'inspirer de la législation française, laquelle prévoit qu'une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute sera versée à la salariée ou au salarié qui n'est pas embauché par l'entreprise-cliente à l'issue de l'affectation¹⁰.

Au Canada, aucune province n'est venue limiter la durée des affectations. Certains proposent qu'à l'instar de la législation chilienne, l'affectation soit d'une durée maximale de 180 jours¹¹. À l'issue de cette période, l'entreprise cliente devrait être obligée d'embaucher la ou le salarié. Au Canada, si aucune juridiction ne rend obligatoire l'embauche par l'entreprise-cliente des salarié-e-s d'agence, les législations de l'Ontario et du Manitoba ont interdit que les salarié-e-s soient

6. Jean Bernier, *L'industrie des agences de placement temporaire : avis sur une proposition d'encadrement*, ARUC-Innovation, travail et emploi, 2011 à la p. 44.

7. Voir notamment Laurence Léa Fontaine, « La réglementation française des agences de location de personnel : l'intégration des travailleurs temporaires dans les communautés d'origine et d'accueil » (2013) 54:2-3 Les Cahiers de droit 511.

8. C. trav., art. L1251-6.

9. Différentes exceptions sont toutefois prévues, voir C. trav., art. L1251-12.

10. C. trav., art. L1243-8.

11. Voir notamment Au bas de l'échelle, *Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre : afin d'améliorer les conditions de travail et protéger les droits des travailleuses et travailleurs*, 2013, à la p 16.

5. C'est notamment le cas en Ontario : *Loi de 2000 sur les normes minimales d'emploi*, LO 2000, c 41, arts 74.1 et suivants.

empêchés, à l'issue de l'affectation, d'accéder à un poste au sein de l'entreprise-cliente¹².

II. L'entreprise-cliente : intervenir afin d'encadrer la responsabilité de l'entité bénéficiant du travail des salarié-e-s

Si c'est l'agence de placement temporaire qui recrute et affecte les salarié-e-s auprès de ses client-e-s, ce seront ces derniers qui, dans les faits, profiteront du travail réalisé par les salarié-e-s. Il importe donc de s'assurer que cette entité soit tenue responsable, lorsque les circonstances l'imposent, des droits et obligations prévues aux lois du travail.

Comme mentionné, les relations de travail tripartites sont polymorphes. Il ne nous semble donc pas opportun de prédéterminer, dans la loi, l'identité de l'employeur. Il existe des alternatives, dont la possibilité de faire déclarer l'agence et l'entreprise-cliente comme étant un employeur unique aux fins des lois encadrant les relations de travail et ce, chaque fois que la situation le commande. Suivant en cela un modèle inspiré de l'article 35 du *Code canadien du travail*¹³, une telle

mesure permettrait d'engager la responsabilité solidaire de l'agence et de son client. Un tel changement enverrait un message clair : toutes les entités qui profitent, directement ou de façon incidente, du travail de salarié-e-s doivent être responsables du respect des minima fixés par les lois d'ordre public.

Les quelques solutions ci-évoquées ne répondent pas à l'ensemble des obstacles que rencontrent les salarié-e-s intégré-e-s dans des relations de travail multipartites. À l'instar de ce qui prévaut en France¹⁴, il serait certainement opportun d'interdire le recours aux agences de placement pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux. De plus, si l'affirmation du principe d'égalité de traitement fait l'objet d'une consécration législative en droit européen et en droit international, au Québec, seules les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche ou sur un motif discriminatoire sont interdites. Incidemment, les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi ne sont pas formellement prohibées. L'adoption d'une disposition visant une réelle égalité de traitement pour l'ensemble des membres d'un collectif-salarié permettrait de reconnaître la juste valeur du travail effectué et ce, sans égard à leur statut d'emploi.

12. *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, LM 2008, c 23, à l'art 15.1(2) (Manitoba) et *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, LO 2000, c 41, à l'art 78.4(1).

13. *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2.

14. C. trav., art. L1251-10.



Pour des soins
à échelle humaine



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

LA FIQ PASSE À
L'ACTION POUR
DE MEILLEURS
SERVICES DE
SANTÉ ET DE
MEILLEURS SOINS

[sortonsducadre.info/
echelle-humaine/](http://sortonsducadre.info/echelle-humaine/)

Massacres israéliens à Gaza

Une agression contre le droit international

Lorraine Guay, militante
Coalition BDS-Québec

Un autre été meurtrier pour le peuple palestinien de Gaza! Un autre massacre par l'armée israélienne comme si le gouvernement Netanyahu jouait le même scénario de son même mauvais film. « Plomb durci » en 2009, « Piliers de défense » en 2012 et « Bordure protectrice » en 2014 constituent toutes des agressions planifiées de longue date, quels qu'en soient les prétextes. Elles produisent toutes les mêmes effets : des milliers de civils innocents morts, femmes et enfants, et des dizaines de milliers de blessés, très massivement du côté des Palestiniens avec un prix très fort payé par les enfants, et la destruction à large échelle d'infrastructures essentielles (hôpitaux, écoles, eau, électricité, routes, etc.) à toute vie en société. On est en droit de parler ici d'un véritable « sociocide »¹.

Des mobilisations en continu...

Ces gestes abominables ont soulevé la colère de bien des Québécoises et Québécois, une colère qui s'est rapidement transformée en gestes de solidarité comme partout ailleurs dans le monde. Les manifestations et protestations à Montréal et en régions se sont multipliées dès le début des assauts israéliens en juillet : une trentaine de manifestations, certaines quotidiennes, certaines hebdomadaires, de jour et même de nuit dont plusieurs devant le consulat israélien; des présentations de films et des ateliers d'éducation populaire sur la campagne BDS; des prises de positions d'intellectuel-le-s et des articles dans les médias; un « die in » contre la position « mollassonne » du NPD suivi de gestes de rupture qui ont provoqué des débats houleux au sein du parti; une importante manifestation unitaire qui a mobilisé près de 10 000 personnes en plein été; un spectacle *Musique pour Gaza*, sans compter les innombrables « petits » gestes personnels de protestation et la turbulente indignation sur les réseaux sociaux.

Ces actions n'ont cessé qu'à la mi-août avec l'annonce d'un « cessez-le-feu permanent » qui n'a de permanent que

1. L'expression est utilisée par le professeur Saleh Abd al-Jawad, un historien de l'Université de Birzeit rencontré lors du séjour d'une délégation québécoise en Cisjordanie en mai 2009 et dont faisait partie la Ligue des Droits et Libertés. Le sociocide est « un processus conduisant à la destruction d'une collectivité à la fois sur le plan économique, sur le plan des structures sociales et sur celui des institutions (...) avec pour objectif de faire fuir la population, de la repousser hors du territoire en séparant les Palestiniens les uns des autres et en détruisant l'organisation sociale. »

l'apparence. Et cela a suffi : la clameur s'est tue, les actions ont cessé comme à chaque fois. Mais la solidarité avec le peuple palestinien ne peut se réduire à une réaction solidaire instantanée –aussi nécessaire soit-elle – et qui se manifeste de crise en crise : elle exige un travail à long terme, une solidarité qui s'installe dans la durée, car rien n'est réglé.

Rien n'est réglé!

Si par « réglé » en effet on pense à une fin définitive de ce conflit, on se trompe lourdement! Tout au plus, y a-t-il eu quelques allègements du blocus de Gaza pour y faire entrer l'aide humanitaire et, sous haute surveillance de l'ONU, des matériaux pour la reconstruction de même qu'une extension de la zone de pêche gazouie. Le blocus est maintenu. L'occupation est renforcée. Aucun respect du droit de retour des réfugiés. La colonisation se poursuit de plus belle : dès la fin des hostilités, Israël a même annoncé l'annexion de 400 hectares de terres palestiniennes en Cisjordanie. Les milliers de prisonniers politiques palestiniens croupissent toujours dans les prisons israéliennes. Les bulldozers israéliens continuent de détruire les maisons des Palestiniens et de déraciner leurs oliviers. Le mur de séparation et d'annexion est toujours en place. Le processus de « judaïsation » de Jérusalem est accéléré. Les politiques d'apartheid se consolident. Tout cela se maintient en violation constante du droit international et des innombrables résolutions de l'ONU et grâce à la complicité active de la dite « communauté internationale » en particulier de sa composante occidentale, États-Unis et Canada en tête.

Une remise en question systématique du droit international par Israël

Non satisfait de violer en toute impunité les règles en vigueur, Israël a entrepris une attaque en règle contre les principes mêmes du droit international. Selon Jeff Halper², l'Opération Bordure protectrice « fait partie d'un assaut continu contre le droit humanitaire international par une équipe coordonnée aux plus hauts niveaux et composée d'avocats, d'officiers

2. Jeff Halper est un anthropologue israélien d'origine américaine. Il est le fondateur et directeur du Israeli Committee Against House Demolition. Son article *Globalising Gaza. How Israel Undermines International Law Through « Lawfare »* est paru dans Counterpunch le 18 août 2014 (voir www.counterpunch.org).



militaires, de responsables des communications, de politiciens et dirigée par rien de moins qu'un philosophe en éthique ». Ces experts israéliens s'appliquent en effet à remettre en question un droit international qui serait d'un autre âge et n'aurait plus de pertinence dans le nouveau contexte de la guerre contre le « terrorisme » où le fair play entre combattants n'existe plus.

En voici quelques exemples : le concept de distinction entre « population civile » et « combattants » n'a plus sa raison d'être, chaque village devenant une base militaire chaque fois que des combattants se mêlent à la population; ce faisant, le concept de « proportionnalité » dans l'utilisation de la force ne vaut plus puisqu'il n'y a plus de civils à protéger; Israël est donc légitimé d'appliquer la force maximale de destruction et ne peut pas être poursuivi pour crime de guerre. Les mêmes experts tentent aussi de proposer de nouvelles catégories de combattants soit celles « d'acteurs illégitimes », comme les « terroristes », les « insurgés ou rebelles » et les « acteurs non-étatiques », privant ainsi de leurs droits à la résistance, y compris armée, tous ceux qui s'opposent à la colonisation, l'occupation et l'oppression. Ce « nouveau statut » les empêcherait d'utiliser le droit international contre les États démocratiques tel Israël. Ces « experts » appellent à réévaluer entièrement les fondements du droit international actuel pour l'adapter à la seule vraie question éthique : la lutte contre le terrorisme.

On ne s'étonnera pas que dès son arrivée en poste, le nouvel ambassadeur israélien à Ottawa ait affirmé « que la colonisation n'est pas un obstacle à la paix »³, remettant du coup en question une des dispositions très importantes du droit international, soit l'article 49 de la IV^e Convention de Genève qui interdit la colonisation. La voie avait d'ailleurs été tracée quand Israël a été élu, en juin dernier, avec la bénédiction des pays occidentaux, à la commission de décolonisation de l'ONU! Ce geste parmi tant d'autres contribue à affaiblir l'ONU et à l'écartier encore davantage d'un rôle actif dans le règlement du conflit israélo-palestinien. Et l'exclusion de l'ONU, depuis déjà des décennies, continue

de signifier « à la fois sa marginalisation et la suprématie de la force sur le droit »⁴.

Les conditions d'une paix juste

Une paix juste pour le peuple palestinien ne passe pas par des « processus de paix » ni par des « négociations », mais par le respect intégral du droit international : la fin de l'occupation et de la colonisation, le droit de retour des réfugiés palestinien-ne-s, le démantèlement du mur, la fin du blocus de Gaza, la fin des politiques d'apartheid et la libération des prisonniers politiques. Ce sont là des droits fondamentaux non négociables mais qui doivent faire l'objet d'un combat : sans lutte, le droit est impuissant.

Mais qui pourra forcer Israël à respecter ce droit? D'abord le peuple palestinien lui-même qui l'a prouvé courageusement durant les derniers événements de Gaza. Israël, malgré une quinquennelle militaire des plus sophistiquées, s'est heurté encore une fois à une farouche résistance de ce peuple qui « refuse de disparaître »⁵. Et devant la faillite lamentable de leurs États et des classes politiques dirigeantes à prendre leurs responsabilités, il appartient aux sociétés civiles, dont celle du Québec, de se mobiliser pour obtenir l'application de ce droit. Dans ce contexte, la mobilisation plus spécifique des juristes peut jouer un rôle majeur. Enfin parmi les moyens pour y parvenir, une solide campagne de Boycott, Désinvestissement et Sanctions s'impose comme à l'époque de l'apartheid en Afrique du Sud. C'est d'ailleurs Mgr Tutu qui a appelé cet été à un boycott mondial d'Israël en lançant le plaidoyer suivant pour le peuple d'Israël : « Libérez-vous en libérant la Palestine ».

4. Michel Warschawski « L'ONU peut-elle sauver la Palestine? ». Extrait de l'ouvrage *Droit pour tous ou loi du plus fort. Regards militants sur les Nations Unies*. Édition du CETIM, 2005.

5. Rezeq Faraj (2005) *Palestine : le refus de disparaître*. Éditions de la Pleine lune.

3. L'ambassadeur d'Israël au Devoir *La colonisation n'est pas un obstacle à la paix*. Le Devoir 13 août 2014.

Intensifier la campagne BDS

Boycott Désinvestissement Sanctions contre Israël

Dans le cadre du Forum social des peuples, tenu à Ottawa en août dernier, l'Assemblée de convergence sur la Palestine, à laquelle ont participé plus de 200 personnes de toutes les régions du Canada, a lancé un appel pressant à faire de la campagne BDS une priorité d'action.

Cette campagne a été initiée par la société civile palestinienne en 2005, un an après le jugement de la Cour internationale de justice exigeant d'Israël le démantèlement du mur de séparation et d'annexion qui enclave la Cisjordanie. Cette campagne est une réponse de résistance pacifique au blocage de toutes les voies politiques. Cette campagne est unitaire et inclusive. Cette campagne ne réclame que la « reconnaissance par Israël du droit inaliénable des Palestiniens à l'autodétermination et le respect complet des dispositions du droit international en :

- mettant fin à l'occupation et à la colonisation de toutes les terres arabes et en démantelant le mur;
- reconnaissant le droit fondamental des citoyens arabo-palestiniens d'Israël à une égalité totale;
- respectant, protégeant et soutenant le droit des réfugiés palestiniens à revenir dans leurs foyers comme le stipule la résolution 194 de l'ONU ».

Au Québec il existe des initiatives de BDS depuis 2006 : boycott par la CJPP des vins israéliens vendus dans les SAQ; boycott hebdomadaire par PAJU, depuis de nombreuses années, de la librairie Indigo et des chaussures du commerce israélien NAOT; nombreux spectacles Artists against Apartheid de Tadamon de même que leur mobilisation de 500 artistes en appui à BDS; piquetage de la Coalition BDS-Q demandant au Cirque du Soleil de ne pas aller donner de spectacles en Israël; campagne pan-canadienne de boycott de SodaStream...

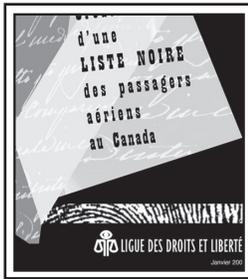
Outre les groupes de solidarité avec la Palestine, plusieurs organisations ont adhéré à la Coalition BDS-Québec : Ligue des droits et libertés, Fédération des femmes du Québec, CSQ, FNEEQ-CSN, CCMM-CSN, CRFTQ-MM, Revue Relations, Centre Justice et Foi, Entraide missionnaire, ASSÉ, FRAPRU, Québec Solidaire.

Plan d'action de la Coalition BDS-Québec : poursuite du boycott hebdomadaire d'Indigo et de NAOT; mise en place de plusieurs comités de travail et d'action sur le boycott d'autres produits de consommation, de matériel militaire, du Fonds national juif; boycott académique pour demander aux universités québécoises de ne pas entretenir de liens structurels avec les universités israéliennes; boycott culturel demandant au Cirque du Soleil d'annuler ses spectacles en Israël; refus d'investir dans toute compagnie impliquée dans l'occupation et la colonisation qui violent le droit international, surveillance de nos fonds de pensions et fonds de travailleurs; annulation de l'entente de coopération entre Québec et Israël.

ACTIONS DE MOBILISATION LE 8 MARS 2015 dans le cadre de la journée internationale des femmes en solidarité avec les femmes palestiniennes et LE 30 MARS journée palestinienne de la terre et désignée comme journée internationale de BDS



Une série de fascicules sur des enjeux de droits et libertés



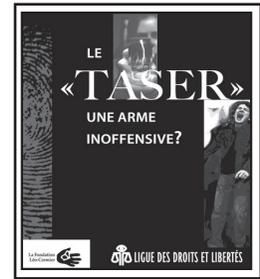
La liste noire de passagers aériens



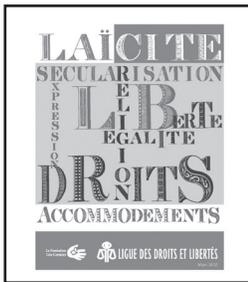
La Loi antiterroriste



Les certificats de sécurité



Le « Taser » une arme inoffensive?



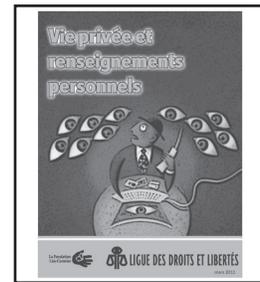
La laïcité



La surveillance de nos communications



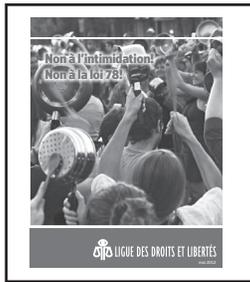
Le 60e de la DUDH



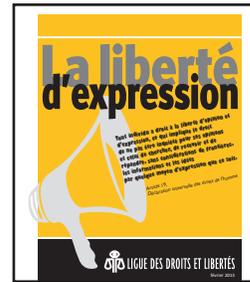
Vie privée et renseignements personnels



Droits humains, droit d'asile et immigration



Non à l'intimidation! Non à la loi 78!



La liberté d'expression



L'environnement un enjeu de droits humains

Les droits humains, j'y adhère!

Faire un don en ligne, c'est si facile!
Il suffit de taper www.liguedesdroits.ca

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Ville : _____ Prov. : _____ Code postal : _____

Courriel : _____ Tél. maison : _____ Tél. travail : _____

 Ligue des droits et libertés 50 ans d'action	COTISATION	DONS
	<input type="checkbox"/> Membre * 30\$ <input type="checkbox"/> Étudiant ou personne à faible revenu 10\$ <input type="checkbox"/> Organisme communautaire 65\$ <input type="checkbox"/> Syndicat et institution 200\$	J'aimerais faire un don <input type="checkbox"/> 50 \$ <input type="checkbox"/> 100 \$ <input type="checkbox"/> 200 \$ <input type="checkbox"/> 500 \$ <input type="checkbox"/> Autre : _____

Je désire recevoir les publications de la LDL par courriel plutôt que par la poste.

* La LDL accepte les adhésions individuelles, quelle que soit la somme versée.

En devenant membre de la LDL, vous recevrez ses publications ainsi que l'infolettre (courriel). Faites parvenir votre coupon dûment rempli à :

LDL, 516 rue Beaubien Est Montréal (QC) H2S 1S5 ou au bureau de votre section régionale. Les renseignements nominatifs que vous fournissez demeurent confidentiels.



Steve Berthiaume

LDL – SIÈGE SOCIAL

516, rue Beaubien Est, Montréal,
(Québec), H2S 1S5
Téléphone : 514-849-7717 poste 21
Télécopieur : 514-849-6717
Courriel : info@liguedesdroits.ca
Site internet : www.liguedesdroits.ca

LDL – Section Québec

363, rue de la Couronne, 5e étage,
Québec (QC) G1K 6E9
Téléphone : 418-522-4506
Télécopieur : 418-522-4413
Courriel : info@liguedesdroitsqc.org
Site internet : www.liguedesdroitsqc.org



Ligue des
droits et libertés

Avec l'appui financier de



FONDATION LÉO-CORMIER
pour l'éducation aux droits et libertés