
Compte-rendu du Forum social mondial 2016 : Précarité, actions collectives et politiques sociales

Par

Yan Bergeron,
Étudiant au baccalauréat en histoire
Université du Québec en Outaouais
yan.bergeron@uqo.ca

Mylène Fauvel,
Étudiante au doctorat en sociologie
Université de Montréal
mylene.fauvel@umontreal.ca

Maxime Larose,
Maîtrise en sociologie
Université de Montréal
maximed32@hotmail.com

Du 9 au 14 août 2016 s'est déroulée à Montréal la douzième édition du Forum social mondial (FSM). Se tenant pour la première fois en Amérique du Nord, et plus largement en Occident, l'événement a attiré environ 35 000 personnes provenant de 125 pays et ayant assisté à l'une ou l'autre des 1300 activités autogérées. Dans le cadre de l'événement, le GIREPS a mobilisé chercheur-e-s et étudiant-e-s avec pour objectif de dresser un état des lieux des activités abordant l'un ou l'autre de ses axes de recherche.

Cette note sociopolitique — beaucoup plus longue que le format habituel — rassemble les comptes-rendus de douze ateliers, organisés autour de quatre thèmes :

- 1. De l'exclusion à la violence, les défis de l'inégalité sur le marché du travail**
- 2. Les déterminants de la précarisation de l'emploi et ses conséquences sur les travailleur-euse-s**
- 3. L'action collective internationale et le renouveau syndical**
- 4. La lutte pour le 15 \$ et débats autour du Revenu minimum garanti (RMG)**

Les résumés des conférences et des échanges entre les participant-e-s ont été rédigés à chaud et visent à rendre compte de la vivacité des débats que nous avons pu constater lors de ces ateliers.

PARTIE I : De l'exclusion à la violence, les défis de l'inégalité sur le marché du travail

Atelier 1 : Pour l'inclusion des femmes de minorités ethnoculturelles dans le marché du travail au Québec. Focus sur les femmes musulmanes.

Intervenantes : Samira Laouni, C.O.R.; Samaa Elibyari, Conseil canadien des femmes musulmanes.

Rapporteur : Maxime Larose

D'entrée de jeu, les représentantes des deux organismes ont cru bon de préciser qu'elles définissent comme étant musulmanes les femmes nées au Québec, celles ayant immigré ainsi que les femmes s'étant converties. Aux dires des présentatrices, le principal défi réside dans l'intégration et l'inclusion, aussi bien individuelles que collectives, de ces femmes. Pour ce faire, elles proposent de viser la transformation du contenu des messages médiatiques, de s'attaquer à la sous-représentation des minorités au sein de cette sphère et de lutter contre l'islamophobie.

Pour les conférencières, il est indéniable que l'inclusion des femmes musulmanes à la société québécoise passe tout d'abord par l'intégration en emploi. L'absence de reconnaissance du niveau de scolarité et de l'expérience de ces personnes est la principale cause de l'exclusion des femmes musulmanes du marché du travail, et ce, malgré leurs diplômes. Quelques données produites par les deux organisations ont d'ailleurs été présentées à propos de la situation des femmes arabo-musulmanes : ces dernières sont au second rang en ce qui concerne le niveau de scolarité, mais sont accablées par le plus haut taux de chômage au Canada. D'ailleurs, la situation serait pire au Québec que dans le reste du Canada. Qui plus est, cette situation ne touche pas que les immigrantes puisqu'elle se perpétue, dans des proportions significatives, chez les femmes de deuxième génération. Pourtant, les invitées considèrent important de rappeler l'ironie de la situation : la capacité de l'État

québécois de sélectionner son immigration, en vigueur depuis 1978, amène le gouvernement à favoriser l'immigration en provenance du Maghreb. Or, lorsque ces femmes ne sont pas aux prises avec une problématique de surqualification, elles peinent à intégrer le marché de l'emploi.

Une étude produite par le Conseil du statut de la femme (CSF) intitulée *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : un cas d'étude* permet de présenter un portrait sommaire de la situation. Celle-ci révèle que le taux d'activité des femmes immigrantes demeure bas, aussi bien au Québec (56 %) qu'au Canada (57 %). Dans le cas du Québec, le chômage serait jusqu'à trois fois plus élevé lorsque le diplôme provient de l'extérieur du Canada. Pourtant, les femmes musulmanes possèdent un taux de diplomation de 39 %, le plus élevé au Canada. En contrepartie, elles sont aux prises avec un taux de chômage de 14 %, soit le plus important de la population, alors qu'il est de 8,6 % pour les personnes n'étant pas issues d'une minorité visible. Plus encore, en 2015, le chômage des femmes musulmanes atteignait des sommets à 19 %.

Dans le cadre de la recherche mentionnée précédemment, des groupes cibles réunissant une vingtaine de femmes ont été réalisés. La méthode utilisée leur a permis de collectiviser leurs expériences et ainsi d'identifier des difficultés communes. La difficulté d'accéder à l'emploi, la rareté des salaires décents ainsi que les rares possibilités d'avancement sont des défis qu'ont identifiés une importante proportion d'entre elles. De l'avis des conférencières, l'un des facteurs explicatifs les plus déterminant serait la difficulté d'accéder aux emplois de qualité au sein de la fonction publique québécoise. Selon un dossier ayant été rendu public par Radio-Canada, il y aurait un déficit de 8 % (25 000 emplois) en ce qui concerne la représentation de ces femmes au sein de ce secteur.

Le fait que la moitié des femmes immigrantes occupe des emplois atypiques et gagne en moyenne un salaire annuel de 16 000 \$ n'est pas anodin. Les présentatrices ont d'ailleurs mobilisé l'étude effectuée par Paul Eid, chercheur à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), pour démontrer l'incidence des préjugés sur les membres des minorités ethnoculturelles. Son analyse rend compte de la réticence des employeur-euse-s à embaucher des membres de groupes minoritaires. Après avoir procédé à l'envoi de *curriculum vitae* identiques, avec pour seule distinction la consonance du nom y étant inscrit, Eid constate que la déqualification est la résultante d'une discrimination systémique. La situation expliquerait donc pourquoi seules 12 % des femmes musulmanes travaillaient dans le secteur de la vente et des services dans leur pays d'origine alors qu'elles sont 37 % à y œuvrer au Québec.

Outre la discrimination, quatre autres obstacles auraient pour conséquence de limiter l'accès à l'emploi des femmes maghrébines. D'abord, la reconnaissance partielle — voire la non-reconnaissance — des diplômes et de l'expérience prive ces femmes de l'accès à des emplois pour lesquels elles seraient amplement qualifiées. Pour les conférencières, il est incompréhensible que leur cursus académique ne soit pas reconnu puisqu'il est identique à celui que l'on retrouve en France. Ensuite, les exigences linguistiques occupent vraisemblablement un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi salarié au Québec. Les conférencières n'ont d'ailleurs pas manqué de souligner cet important paradoxe : le gouvernement recrute ces femmes pour leur connaissance de la langue française, puis les invite à venir s'établir au sein d'un État dit francophone, alors qu'une fois sur place, il leur est extrêmement difficile d'accéder à un emploi sans connaître l'anglais. Les statistiques compilées par leur organisation soulèvent d'ailleurs un taux de chômage 40 % plus élevé chez les immigrant-e-s francophones que chez les immigrant-e-s anglophones vivant au Québec. Troisièmement, le manque de place en

garderie aurait aussi un impact considérable. Aux dires des présentatrices, la situation engendrerait une reproduction des modèles familiaux traditionnels de l'homme pourvoyeur et de la femme au foyer. L'une des raisons pour cela tient au fait que les femmes arrivent dans une forte proportion avec le projet d'avoir des enfants, ou encore avec de jeunes enfants à leur charge. Parmi celles-ci, toutes n'ont pas la chance de pouvoir compter sur la famille ou sur un réseau social suffisamment dense. Ainsi, indépendamment des études et des qualifications des conjoints, l'homme devient donc par défaut la principale, voire la seule, source de revenu du foyer. Dans ce contexte, dans l'éventualité où la femme serait dans l'impossibilité d'en profiter durant les cinq années suivant son arrivée, elle se verrait ainsi privée des programmes gouvernementaux d'appui aux immigrant-e-s. Cette situation peut d'ailleurs rendre difficile l'atteinte de l'autonomie chez ces femmes. Finalement, l'absence d'expérience de travail au Québec disqualifie souvent les femmes lors des processus d'embauche. Il importe de préciser que dans tous les cas, la présence de ces longs délais engendre chez les femmes un sentiment de perte de savoir-faire, qui peut s'avérer fondé.

Tel qu'avancé par les conférencières, les difficultés d'insertion en emploi sont inexorablement à la source des défaillances de l'insertion citoyenne. Sans une amélioration des conditions de vie, il est impensable d'amener ces personnes à s'impliquer socialement, bref : « la condition de survie amène à une faible participation à la vie sociale ». Plus encore, le climat social et les régimes dictatoriaux desquels proviennent certaines personnes peuvent aussi contribuer au phénomène. La représentante du COR a mentionné à cet égard que si la francisation des immigrant-e-s et les programmes d'insertion en emploi sont essentiels, le gouvernement et les organisations communautaires oublient souvent que « l'éducation politique » l'est tout autant. En outre, la sous-représentation des femmes et des minorités ethnoculturelles en politique n'amène pas ces personnes à s'y intéresser

d'avantage, d'autant plus que les personnes qui s'impliquent ne sont pas nécessairement représentatives de la majorité des immigrante-s. Si la responsabilité est celle des gouvernements, elle incombe aussi aux médias qui devraient faire le pont entre ces personnes et la vie socioculturelle locale.

Afin de pallier la réalité illustrée ci-dessus, plusieurs pistes de solutions ont été avancées. L'une d'entre elles invite à mettre sur pied une campagne de sensibilisation pour démystifier les préjugés qui stigmatisent les femmes immigrantes, à l'instar de celles qui existent à propos de l'homophobie et de l'alcool au volant. En ce sens, il faut lutter contre le fait de faire porter aux personnes issues de minorités ethnoculturelles une responsabilité individuelle en ce qui concerne les actes de violence perpétrés par des terroristes. Une autre suggestion est de sensibiliser les employeur-euse-s et les institutions aux contraintes multiples qu'engendre le fait d'être à la fois femme et immigrante (intersectionnalité). Plus encore, il a été dénoncé que les entretiens d'embauche sont souvent très ancrés culturellement et cela redouble la difficulté pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s. Indépendamment de ces pistes, il importe que soit effectué un travail en amont du processus d'embauche. Les délégations canadiennes à l'étranger vendent du rêve et des illusions quant au projet migratoire, ce qui incite plusieurs personnes à immigrer alors que la réalité est souvent porteuse de déceptions. Ces pistes de réflexion sont particulièrement importantes pour ces femmes qui craignent que leurs enfants assistent en spectateur-trice-s aux difficultés que rencontrent leurs parents et perçoivent ainsi leur terre d'accueil comme un lieu leur étant hostile.

Atelier 2 : La lutte au travail contre les violences faites aux femmes

Intervenant-e-s : Huayra Ianque, ATTAC France ; Elizabeth Avalos Jaque, Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo ; Murielle Guilbert, Union syndicale solidaire ; Itzel Gonzales, Red Mesa de Mujeres de Ciudad Juárez.

Rapporteuse : Mylène Fauvel

L'atelier portant sur les luttes au travail contre les violences faites aux femmes fait suite à une réflexion collective amorcée dans le cadre du Forum social mondial tenu à Tunis. C'est ainsi que des actrices syndicales et communautaires de différents pays se sont mobilisées afin de présenter les spécificités de leurs contextes nationaux et les enjeux que ceux-ci engendrent lorsqu'il est question de violence faite aux femmes en milieu de travail. Pour ce faire, le contexte global et international dans lequel s'inscrivent les violences faites aux femmes fut d'abord présenté. Il fut soulevé que, malgré les différences nationales présentées, ces violences prennent source dans le néolibéralisme, et que les différents accords de libre-échange ont des effets structurants sur les conditions de travail et de vie de nombreuses travailleuses. Le contexte d'austérité dans lequel se retrouvent de nombreux pays, et qui entraîne un impact direct sur la vie des femmes, fut également évoqué. Finalement, il fut souligné que les violences faites aux femmes se présentent sous différentes formes, incluant la violence physique, la violence psychologique, l'humiliation, tout comme la tentative de viol, le viol et le meurtre.

La première présentation, de Murielle Guilbert, a introduit le sujet en expliquant en quoi la question des violences sexistes au travail concerne directement les syndicats français. Après avoir brièvement décrit le contexte syndical français, Mme Guilbert a présenté les obstacles que les syndicalistes rencontrent lorsqu'elles tentent d'inclure les questions féministes au sein des revendications syndicales. Un élément important est la charge de travail que cela représente pour ces femmes, puisque ce sont souvent celles-ci qui doivent démontrer la nécessité des luttes féministes et faire face à des réticences au sein de leurs propres syndicats. Le deuxième obstacle réside dans la création de liens entre les luttes syndicales et sociales. Deux exemples français

permettant de démontrer ces difficultés et réussites récentes, les mobilisations contre la loi sur les retraites et celles portant sur la réforme du Code du travail, ont été abordés. Dans ces cas précis, des analyses différenciées selon le sexe ont permis de démontrer la spécificité de l'impact sur la vie quotidienne des femmes et de la diffuser au grand public, notamment par la présence des syndicats dans les médias. Mme Guilbert a terminé sa présentation en mentionnant l'apport important des approches féministes dans les luttes syndicales. Elle a évoqué comment, dans les dernières années en France, certaines luttes portées exclusivement par des femmes ont réussi, dans un contexte où le mouvement syndical éprouve parfois des difficultés à obtenir gain de cause. Elle affirme qu'un tel phénomène illustre bien la façon dont les luttes féministes permettent de dynamiser le mouvement syndical, et vice-versa. À ce sujet, des exemples portant sur la lutte dans les hôtels de luxe et sur les mobilisations entourant le 8 mars ont été abordés.

Nathalie Arpin, du comité de condition féminine de la CSN, a par la suite abordé la situation du Québec, en présentant brièvement les différentes avancées réalisées, et plus particulièrement celles qui concernent le harcèlement en milieu de travail. Elle a souligné qu'au Québec, la notion de harcèlement fut incluse dans la Charte des droits en 1983, et par la suite dans la *Loi sur les Normes du Travail* (LNT) en 2004. Cet ajout a permis de donner de nouveaux outils de revendication aux employé-e-s syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s. Dix ans après cette inclusion dans la LNT, la CSN a réalisé un bilan de ces années de pratique en ce qui concerne le harcèlement psychologique. Ce bilan a confirmé les retombées positives encourues par la prévention du harcèlement psychologique et la mise en place de pratiques de médiation en milieu de travail. Toutefois, cela a permis de réaffirmer que ce sont les femmes qui sont les plus touchées par le harcèlement psychologique (elles ont déposé 62 % des plaintes à ce sujet). Certains secteurs ont également été identifiés

comme étant plus propices au harcèlement, soit l'hôtellerie, le commerce et le milieu de la santé et des services sociaux. Dans l'objectif de poursuivre la prévention et la sensibilisation quant aux enjeux du harcèlement psychologique au travail, la CSN a créé de nombreux outils qui ont été mis à la disposition des syndicats locaux. À la fin de sa présentation, Mme Arpin a également évoqué les enjeux québécois et canadiens portant sur la situation des femmes autochtones et la mise en place d'une enquête nationale sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées.

La plus grande partie de la conférence a porté sur le cas de Ciudad Juárez au Mexique. Lors de son exposé, Itzel Gonzales a présenté les liens entre l'implantation des *maquiladoras* dans cette région et les violences faites aux femmes. Suite à un bref historique de l'implantation des *maquiladoras* au Mexique, Mme Gonzales a présenté les transformations sociales encourues dès les années 1960 par ce type d'entreprise et a démontré comment le traité de libre-échange avec les États-Unis a contribué à leur implantation en raison des avantages fiscaux qui y sont associés (impôt et frais de douanes). L'arrivée massive des *maquiladoras* coïncida également avec l'arrivée à Ciudad Juárez de migrant-e-s internes et provenant d'Amérique centrale. Cette migration fut d'ailleurs exacerbée par la création d'emplois précaires au sein des *maquiladoras*.

Selon Mme Gonzales, cinq facteurs ont favorisé l'implantation des *maquiladoras* soit : 1) la disponibilité d'une main-d'œuvre peu rémunérée, 2) le peu d'organisation syndicale ou encore la présence d'organisations syndicales « jaunes », nommées « *sindicatos blancos* » au Mexique et favorisant les intérêts des entreprises, 3) l'accès à des services publics dans les zones d'installation, 4) les avantages fiscaux mis en place par l'État mexicain, tels que le fait de ne pas payer d'impôt lorsque les produits ne sont pas « finalisés » au Mexique, et finalement 5) la mise en place de conditions favorables à

l'installation des *maquiladoras* par les familles propriétaires des terres. L'installation de ce type d'industrie a ainsi créé de grandes inégalités sociales, ainsi que davantage de pauvreté et de précarité. Très peu d'investissements ont été réalisés afin d'améliorer les conditions de travail des travailleur-euse-s. Au contraire, les travailleur-euse-s se sont retrouvé-e-s à vivre dans des zones éloignées où peu de services étaient disponibles (eau, électricité, services de santé, garderies...).

Dans les années 1990, l'implantation des *maquiladoras* s'est accélérée et un nombre encore plus important de migrant-e-s s'est établi à Ciudad Juárez. Dans ce contexte, de nombreuses femmes ont trouvé du travail au sein de ce type d'entreprise qui favorise l'embauche d'une main-d'œuvre féminine, notamment puisque l'on prête certaines qualités aux femmes, dont une dextérité plus fine, ou encore parce qu'elles sont considérées comme étant plus responsables que les hommes. Les femmes constituent près de 80 à 90 % de la main-d'œuvre travaillant directement dans les *maquiladoras* et sont donc particulièrement touchées par les conditions de travail qu'on y trouve. Mme Gonzales a tenu à spécifier que, bien que de nombreux-euses commentateur-trice-s avancent qu'on assisterait à un rehaussement de la qualité de ces emplois dans les dernières années, cela n'est pas totalement fondé. Ce sont plutôt les stratégies des entreprises qui ont évolué. Par exemple, par le passé, les employeur-euse-s contrôlaient la vie sexuelle et reproductive des travailleuses par l'observation mensuelle des serviettes hygiéniques afin de s'assurer de la présence de menstruations. Ce contrôle se fait dorénavant par des questions, dans le cadre des entretiens d'embauche, portant sur la vie sexuelle des candidates et les moyens de contraception utilisés.

Pour Mme Gonzales, l'implantation des *maquiladoras* et le contexte social au sein duquel elle est réalisée constituent deux éléments qui ont favorisé l'émergence de violences extrêmes envers les femmes au

sein de Ciudad Juárez. L'un des éléments soulignés fut l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, ce qui entraîna de la discrimination envers ces femmes travaillant à l'extérieur de la maison familiale. Ainsi, celles qui décidèrent d'aller travailler dans les *maquiladoras* sont devenues victimes de stéréotypes par leur association aux prostituées ou encore aux « folles » (*manquilocas*). Ce phénomène fut aggravé par une migration massive provenant du sud du Mexique, où la conception du rôle des femmes y est plus conservatrice. De plus, l'entrée des femmes sur le marché du travail a entraîné une modification de la structure familiale traditionnelle et du modèle de l'homme pourvoyeur. Ce changement dans la dynamique familiale a engendré une augmentation prononcée des cas de violence conjugale.

Ces crimes qui passaient inaperçus auparavant ont commencé à être visibilisés dans les années 1990, entre autres grâce au travail d'Esther Chavez qui recensa les cas de femmes assassinées. Grâce à son travail, il fut démontré que les victimes des féminicides étaient majoritairement de jeunes filles de moins de 25 ans, étudiantes, célibataires et migrantes en provenance du sud du Mexique. Les familles des victimes se sont également mobilisées afin de revendiquer une enquête nationale sur les assassinats et les disparitions, ce qui réussit à attirer une attention internationale et s'est soldé par l'adoption de lois mexicaines pour la protection de la vie des femmes, et d'un protocole de recherche des femmes et des filles disparues. Pour Itzel Gonzales, il est clair qu'il s'agit des résultats directs des mobilisations mises en place. Toutefois, suite à ces avancées, les autorités mexicaines considèrent dorénavant la situation des féminicides à Ciudad Juárez comme étant résolue. Or, les organisations de la société civile démentent cette affirmation. Selon celles-ci, de 1983 à ce jour (2016), près de 1600 féminicides ont été répertoriés à Ciudad Juárez, dont 46 seulement pour l'année 2015. En 2016, alors que l'année n'était pas encore terminée, ce sont plus de 22 femmes qui ont

été assassinées. Les autorités affirment au contraire que ces meurtres sont liés au narcotrafic et qu'ils ne peuvent donc pas être associés directement à des féminicides.

Malgré tout, les organisations de terrain poursuivent les mobilisations et certains procès judiciaires semblent réussir à identifier certains responsables, ce qui n'était pas possible auparavant. De plus, dans les *maquiladoras*, des syndicats mixtes sont en train d'être mis sur pied afin d'exiger de meilleures conditions de travail, et de mettre fin au harcèlement sexuel dans le milieu.

Suite à la présentation de Mme Gonzales, une déléguée de la Fédération syndicale unitaire en France (FSU) a présenté un exemple de collaboration syndicale entre la France et le Sénégal. C'est à la demande de la Confédération des syndicats autonomes du Sénégal (CSA) que le FSU s'est rendu au Sénégal afin d'y tenir des ateliers à l'intention des femmes travaillant majoritairement dans le secteur informel et dans des conditions précaires. Ces ateliers portaient sur le *leadership* et l'organisation syndicale. L'un des défis pour ces travailleuses, en particulier dans le domaine agricole, est la concurrence avec les hommes quand vient le temps de vendre leurs produits dans les marchés. En effet, les femmes doivent attendre que les

hommes aient terminé de vendre leurs produits avant de pouvoir vendre les leurs. Elles sont donc souvent contraintes de les vendre à prix réduit et ne réussissent pas toujours à écouler leurs marchandises. Face à cette situation, et suite aux ateliers avec la CSA, certaines femmes ont choisi de modifier leurs activités afin d'éviter la concurrence. Elles ont ainsi décidé de transformer leur production (par exemple en sirop, confitures, tissus...) et se sont regroupées au sein d'une association. Ce faisant, elles ont réussi à contourner la concurrence avec les hommes et même à établir de nouveaux marchés pour vendre leurs produits, notamment auprès des hôtels. De plus, travailler entre femmes leur a permis d'organiser leur emploi du temps et de mieux concilier le travail et la vie familiale, ce qui améliora leurs conditions de travail. Finalement, ce partenariat entre la France et le Sénégal a également été bénéfique pour la FSU, en ce que les deux organisations partagent certains défis lorsque vient le temps de réfléchir à l'implication des femmes au sein des syndicats. Par exemple, dans les deux organisations, malgré un discours affirmant qu'il est important que les femmes jouent un rôle actif au sein des instances syndicales, on y retrouve encore des obstacles et freins, tout comme des défis lorsqu'il est question d'arrimer les luttes syndicales aux luttes sociales menées par la société civile.

Partie II : Les déterminants de la précarisation de l'emploi et ses conséquences sur les travailleur-euse-s

Atelier 3 : Précarité, salaire de misère et harcèlement : ça fait pas partie de la job

Intervenant-e-s : Carole Henry, Au bas de l'échelle ; Yvonne Séguin, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail ; Mélanie Gauvin, Front de défense des non-syndiqué-e-s.

Rapporteur : Maxime Larose

De quelle manière se définissent la précarité et la misère en emploi ? Aux dires des membres d'Au bas de l'échelle, la précarité au travail est une réalité en pleine expansion. La volonté des patron-ne-s d'augmenter la flexibilité au travail, dans l'objectif de réduire les coûts et d'accroître la marge de profit, en serait la principale cause. Par contre, si la flexibilisation et la création d'emplois atypiques entraînent souvent la précarisation des travailleur-euse-s, elles n'en sont pas garantes. En guise d'exemple, une personne travaillant de façon autonome en tant que technicien-ne informatique peut être à même de négocier ses horaires, ses vacances ainsi que ses contrats de manière à atteindre la flexibilité recherchée sans pour autant en souffrir économiquement, ni socialement. Cela dit, la problématique réside plutôt dans le fait que cette nouvelle mouture du travail soit imposée, dans la plupart des cas, plutôt que recherchée par les travailleur-euse-s. En outre, puisque les emplois de qualité leur sont difficilement accessibles, cette situation serait davantage présente chez les personnes aux prises avec des contraintes telles qu'une grossesse, des études ou encore des problèmes de santé ou ceux d'un-e proche.

Après avoir décrit ce qu'est le travail atypique, les conférencières ont présenté cinq formes que peut prendre ce type d'emplois, tel que défini par Au bas de l'échelle. En premier lieu, l'emploi sur appel est probablement celui engendrant le plus d'incertitudes. Le problème le plus important lié à ce statut est l'absence de garantie quant au nombre d'heures que l'employé-e effectuera. De

surcroît, cette situation empêche généralement le cumul d'emplois en guise de compensation puisque les travailleur-euse-s doivent demeurer disponibles en cas de sollicitation de la part de leur employeur-euse.

Deuxième modèle de l'emploi atypique présenté, le travail à domicile, régi par une agence de placement, implique généralement aussi une situation de précarité. Les membres d'Au bas de l'échelle ont constaté que ces emplois sont dans la plupart des cas associés à un salaire de 40 à 45 % moindre. À cela s'ajoute l'absence d'avantages sociaux, de formation et de possibilités d'avancement. Le travail temporaire, lequel oscille entre des périodes de travail, de non-travail et de surtravail, constitue une troisième forme de travail atypique. Le flux des contrats étant imprévisible, un-e travailleur-euse peut parfois se retrouver sans salaire tandis qu'en d'autres moments, l'afflux est si grand qu'il peut mener à l'épuisement. En effet, l'incertitude à court, moyen et long terme entraîne parfois l'impossibilité de refuser un contrat, et ce, tout particulièrement en début de carrière professionnelle.

Le troisième modèle atypique d'employabilité est le plus institutionnalisé, soit la sous-traitance. L'objectif de diminution des coûts est au fondement de cette stratégie, utilisée aussi bien par l'entreprise privée que par les institutions publiques. Celle-ci peut être mise en pratique selon deux modalités : l'externalisation des avantages sociaux et une concurrence au profit du plus faible tarif. Finalement, le travail autonome est similaire à la sous-traitance à l'exception du fait qu'il n'y a pas d'employeur(s) intermédiaire(s). Ce statut permet aux entreprises de conserver les services d'un-e employé-e à long terme puisque les heures et le salaire sont souvent garantis. Or, elles n'ont pas l'obligation de fournir des journées de maladie ainsi que des avantages sociaux, qui sont désormais à la responsabilité de l'employé-e. Bien que ce type de statut puisse mener à un

marchandage et à une augmentation salariale en guise de compensation, celle-ci n'équivaut généralement pas aux conditions des employé-e-s qui possèdent un statut permanent au sein de l'entreprise.

L'analyse des transformations du marché de l'emploi et de la multiplication des statuts y étant associée a permis au Front de défense des non-syndiqué-e-s (FDNS) de constater la précarisation rapide des personnes n'étant pas affiliées à un collectif de travailleur-euse-s. Des taux horaires plus faibles, une protection et des recours minimaux, ainsi que de l'incertitude quant aux heures de travail futures sont le propre d'une majorité de personnes non syndiquées. De plus, l'absence d'organisation syndicale sur un lieu de travail serait source d'une plus grande disparité de traitement. Les décisions arbitraires d'employeur-euse-s, reposant sur des critères physiques, émotifs, ou encore psychologiques, constituent généralement la source la plus importante de précarisation et affligent particulièrement les femmes.

Nous avons mentionné précédemment que l'absence de syndicat peut mener à l'atypisme et à la précarisation des emplois. Par effet de miroir, les emplois précaires et atypiques rendent également la syndicalisation difficile. La multiplication des patron-ne-s (sous-traitance en cascade), la cohabitation de travailleur-euse-s de diverses compagnies sur un même lieu de travail, la réduction du nombre d'employé-e-s, l'absence de représentant-e, le travail à domicile, ainsi que l'absence de sentiment d'appartenance sont autant d'exemples de facteurs qui rendent difficiles la concertation et l'organisation des travailleur-euse-s pour revendiquer le respect de leurs droits et de meilleures conditions de travail.

Dans un autre ordre d'idées, le représentant de l'organisme Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) a orienté la discussion sur l'endettement et le vécu des jeunes en emploi. Les personnes consultées par l'organisation en sont venues au consensus suivant : les faibles salaires des

étudiant-e-s constituent la cause la plus importante de leur endettement. Il appert également qu'indépendamment des domaines d'étude, les jeunes générations éprouvent de plus en plus de difficultés à dénicher des emplois intéressants. Elles ne parviennent que très rarement à trouver un boulot lié à leur scolarité ; leurs diplômes ne se traduisent donc pas nécessairement en conditions de travail et salaires avantageux. La déqualification semble donc être répandue au sein des jeunes générations.

Le cas de la précarité amène à réfléchir au salaire minimum qui, historiquement, s'est avéré être l'un des remparts les plus efficaces contre la pauvreté. L'une des conférencières d'au bas de l'échelle en a d'ailleurs présenté l'historique. Au Québec, la *Loi sur le salaire minimum des femmes*, ancêtre de la *Loi sur les normes du travail*, a été adoptée suite à la Première Guerre mondiale. À l'époque, les politicien-ne-s réagissent à la suite des pressions d'anciens combattants qui souhaitent retrouver leurs emplois, dorénavant attribués aux femmes, une main-d'œuvre bien moins dispendieuse. À la suite d'un débat sociétal sur la question, la *Loi sur les salaires raisonnables* est adoptée en 1937 par l'Assemblée nationale. Intégrant désormais le salaire des hommes, cette loi étend également la norme à l'ensemble des emplois. À l'heure actuelle, on retrouve des revendications pour un salaire horaire minimum de 15 \$ aux États-Unis comme au Québec, du Canada jusqu'au Japon. Toutefois, la conférencière a tenu à préciser que si nous parlons de salaire minimum au Québec, les travailleur-euse-s états-unien-ne-s abordent la question d'un angle autre lorsqu'ils et elles évoquent un *living wage* ; un salaire minimum certes, mais viable.

Dans cet ordre d'idées, le Front de défense des non-syndiqué-e-s prévoit lancer la campagne 5-10-15 au mois d'octobre prochain. La première revendication, le 5, consiste à sensibiliser le patronat au fait qu'il est impératif que les travailleur-euse-s puissent connaître leur horaire un minimum de cinq jours à l'avance. Cette proposition

permettrait un minimum de latitude aux employé-e-s qui pourraient ainsi mener leurs activités sans craindre de perdre une journée de travail. Le 10 réfère au nombre de journées personnelles dont devraient disposer les travailleur-euse-s. À l'heure actuelle, l'absence de journées payées, aussi bien pour maladie que pour motifs familiaux et personnels, est particulièrement incommode pour les travailleur-euse-s atypiques. En effet, l'incertitude financière et la peur de perdre leur emploi entraînent chez les travailleur-euse-s une forme d'assiduité pernicieuse ayant pour conséquence qu'ils et elles ne s'absentent jamais. Finalement, le 15 fait bien entendu écho aux revendications pour un salaire minimum à 15 \$.

Dans l'optique de faire tomber les préjugés négatifs qui accompagnent la hausse du salaire minimum, la conférencière a tenu à apporter quelques précisions. D'abord, elle a précisé que cette hausse serait aussi bénéfique aux personnes qui reçoivent des prestations d'aide sociale puisque le salaire minimum en constitue le barème. Il a de plus été évoqué qu'une augmentation bénéficierait également aux salaires se situant entre 100 et 130 % du 15 \$ l'heure. Le pouvoir de négociation pourrait potentiellement devenir plus important pour les employé-e-s puisque les compagnies voudraient certainement retenir leurs services au vu de leur expérience et de leurs compétences. En ce sens, l'intervenante a précisé que la hausse de 2008 à 2010 a entraîné un effet bénéfique pour 20 % de la main-d'œuvre et 25 % de la main-d'œuvre féminine.

La dernière conférencière, du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST), a principalement abordé les questions de harcèlement sexuel et psychologique au travail. L'avocate de formation a mentionné que la particularité du harcèlement tient au fait que ses victimes ne présentent pas de profil type : toute personne est susceptible d'en subir à un moment ou un autre de sa carrière. Elle note tout de même un constat : la précarité et les bas salaires exacerbent les conséquences chez les

personnes qui subissent du harcèlement. La raison est qu'un nombre important de travailleur-euse-s préféreront endurer leur misère plutôt que de perdre leur emploi et se retrouver sans revenus, d'autant plus que plusieurs seront réticent-e-s à l'idée d'entamer de longues et coûteuses procédures judiciaires. Conséquemment, moins les gens s'investissent dans ces démarches au profit d'ententes à l'amiable, moins il y a de cas de jurisprudences sur lesquels s'appuyer.

L'invitée a finalement précisé que les séquelles psychologiques d'une personne qui investit près de deux mille heures par année au travail peuvent être désastreuses. Les données démontrent qu'en 2010, 528 000 personnes ont subi du harcèlement au travail. Qui plus est, une femme sur deux en serait victime à un moment ou un autre de sa carrière. En fait, elles seraient 3,6 fois plus susceptibles que leurs homologues masculins d'en être victimes. Les conséquences sont considérables : baisse de motivation, baisse de l'estime de soi, isolement, absentéisme et bien d'autres. La représentante a même précisé que le harcèlement sert parfois de mode de gestion pour certain-e-s patron-ne-s qui cherchent à effectuer des licenciements, voire des congédiements déguisés. La force de ce stratagème réside dans le fait que lorsqu'un-e employé-e quitte son emploi sans revendiquer un congédiement, le fardeau de la preuve ne repose pas sur l'employeur-euse, mais bien sur le travailleur ou la travailleuse.

Atelier 4 : Migrations du travail et mobilité dans les politiques publiques au Canada : vers une *informalisation* internationale du travail ?

Intervenant : Sid Ahmed Soussi, Université du Québec à Montréal.

Rapporteur : Maxime Larose

Dans sa présentation sur les travailleur-euse-s migrant-e-s temporaires (TMT),

Soussi mentionne que le phénomène ne cesse de prendre en ampleur. À cet égard, le sociologue rappelle que l'Organisation internationale du travail (OIT) constate, dès 1997, un changement de paradigme en ce qui concerne les mouvements de population. À compter de ce moment, les flux de travailleur-euse-s migrant-e-s deviennent plus importants que ceux de travailleur-euse-s s'insérant dans un processus d'immigration par l'obtention d'un statut de résidence permanente, et à terme, de la citoyenneté. Si, dans le cas canadien, le nombre de TMT représente le double de celui des résident-e-s permanent-e-s, ils et elles sont cinq fois plus nombreux-euses aux États-Unis : c'est-à-dire 700 000 TMT, comparativement à 140 000 résident-e-s permanent-e-s.

Si ces chiffres permettent en partie de mesurer l'ampleur de la situation, Soussi note toutefois un flou conceptuel entre les différentes catégories mobilisées dans les discours institutionnels. Pour le chercheur, l'explication de ce phénomène résiderait dans le fait que certains pays (États-Unis et pays de l'OCDE) accordent une attention importante à l'immigration irrégulière, qu'ils cherchent à enrayer. En guise de contre-exemple, le Canada est peu touché par cette réalité. Le terme de travailleur-euse-s migrant-e-s peut donc référer aussi bien aux personnes bénéficiant d'un statut permanent qu'aux personnes devant composer avec le statut temporaire.

Les programmes dont il est question ont été conçus dans l'objectif de pouvoir coupler efficacement régulation des flux de migrant-e-s et besoins nationaux du marché du travail. En bref, voici les principaux programmes canadiens que Soussi nomme « *programmes sur mesure* ». Le premier cas est celui du *Programme des aides familiales résidentes (PAFR)*. Deux caractéristiques lui sont spécifiques. D'abord, ce modèle vise à créer une offre de travail domestique. Ensuite, il contraint les TMT à cumuler un certain nombre d'heures d'activités durant leur séjour afin de pouvoir déposer une demande de résidence permanente. *Le programme des*

travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) est le second modèle. Dans le cadre de celui-ci, le Canada cherche à combler une « pénurie de main-d'œuvre » en faisant appel à des travailleur-euse-s migrant-e-s temporaires. Une pénurie qui tient davantage à une rhétorique qu'à une réalité tangible, de l'avis même des économistes de Statistiques Canada si l'on considère les chômeur-euse-s présent-e-s sur le territoire. Finalement, le Programme des travailleurs étrangers et temporaires (PTET) tente, depuis 2002, de cibler davantage les travailleur-euse-s peu spécialisé-e-s — hôtellerie, restauration, agro-industriel, etc. — alors que, dans sa version originale, l'objectif était d'attirer des cadres et des universitaires. Dans ce contexte, il est donc possible de distinguer les TMT nécessitant une Étude d'impact sur le marché de travail (EIMT) de ceux répondant aux intérêts canadiens. La conséquence de la création de ces programmes prend à la fois la forme d'une segmentation du marché de l'emploi et de ce que Soussi nomme une « précarisation institutionnelle des statuts ».

D'un point de vue international, il est possible de distinguer trois principaux modèles de gestion des flux de travailleur-euse-s migrant-e-s temporaires. Le premier caractérise les États-Unis et de nombreux pays européens. Celui-ci a pour but de répondre aux besoins des employeur-euse-s dans un contexte de précarité déclarée. Le second modèle se retrouve au sein d'États anglo-saxons tels que le Canada et l'Australie. Le propre de celui-ci tient à sa sélection contrôlée des personnes désireuses de venir travailler au sein du pays. L'approche anglo-saxonne, que l'on qualifie de modèle fondé sur l'offre, procède selon deux stratégies. La première consiste à cibler des critères de sélection considérés comme importants. La situation familiale, la maîtrise linguistique, le niveau de formation et l'expérience professionnelle en sont les principaux exemples. La seconde stratégie vise à favoriser l'entrée de nombreux étudiant-e-s étranger-ère-s dans l'intention de leur octroyer la résidence permanente à la fin de leurs études. Finalement, le dernier

modèle de gestion des flux de TMT repose sur les relations Sud-Sud. Le chercheur le définit comme étant hétérogène, multiforme et informel. Dans cette logique, les travailleur-euse-s migrant-e-s temporaires quittent leur pays dans le but de rejoindre les différents pôles d'attraction que constituent d'autres pays du Sud tels que le Brésil, l'Argentine et le Mexique.

Ces bouleversements sont créés à la fois par une reconfiguration des dynamiques internationales et par des transformations sur le plan local. D'une part, nous assistons à l'accroissement significatif du rôle joué par les agences privées de recrutement, et d'autre part, au délestage par l'État de ses responsabilités en matière d'encadrement du séjour et de l'emploi des TMT. Par conséquent, deux transformations majeures se sont opérées. D'abord, une transformation au niveau de la structure de l'emploi a mené à une diminution des salaires. Ensuite, ces programmes engendrent une métamorphose de la relation salariale chez les participant-e-s, et donc, le développement d'une relation de dépendance économique ainsi qu'une situation de subordination juridique envers leurs employeur-euse-s. De ce fait, des secteurs d'activité embauchant autrefois une main-d'œuvre formée localement subissent actuellement des transformations majeures. Les conditions précaires dans lesquelles se retrouvent les employé-e-s de ces agences privées entraînent ainsi une précarisation de plusieurs secteurs d'emploi ainsi qu'une désagrégation des rapports collectifs.

Sur le dernier point, il faut noter que les emplois occupés par les travailleur-euse-s migrant-e-s temporaires sont difficilement accessibles à la syndicalisation. Certaines caractéristiques de ces emplois telles que l'isolement, la dispersion des travailleur-euse-s, le taux de roulement élevé, ou encore les menaces de ne pas pouvoir participer à nouveau au programme complexifient le processus de syndicalisation. Ce contexte rend certainement difficiles la concertation et l'action collective des travailleur-euse-s. Il apparaît donc improbable qu'une tentative de

syndicalisation par « la base » survienne. De surcroît, la capacité de défendre et de revendiquer le respect des droits des travailleur-euse-s, et plus largement des droits sociaux, est sérieusement compromise, voire inexistante. Le rôle restreint dans lequel se cantonne l'État en matière d'encadrement et de réglementation institutionnelle et économique des flux amenuise les recours et les protections dont pourraient bénéficier les personnes participant à ces programmes.

Les impacts de la redéfinition du rôle de l'État dans l'accélération de ce phénomène mondial sont manifestes. Le rôle de celui-ci ne tient plus à la protection des travailleur-euse-s et à la réglementation des marchés, mais plutôt à la réduction des obstacles aux entreprises dans la gestion des ressources. Pour ce faire, l'État subordonne structurellement la migration à l'économie sans la moindre obligation de fournir, en contrepartie, des protections sociales aux TMT. Contrairement à l'État-providence, lequel cherchait à mettre en place des mécanismes de protection destinés aux citoyen-ne-s, l'État actuel vise plutôt à favoriser la performance du « capital humain » dans le cadre du marché. Les agences privées de recrutement bénéficient donc d'une flexibilité permise et mise en place par l'État, et ce, aux dépens des travailleur-euse-s.

Le rôle du contexte de mondialisation économique est par ailleurs prépondérant. Si certain-e-s considèrent que cette dynamique s'inscrit dans une accélération et une accentuation de mouvements migratoires qui constituent une réalité historique et naturelle, d'autres stipulent plutôt que l'accroissement de la mobilité va de pair avec la mondialisation du marché de l'emploi et l'implication active des États. Quoi qu'il en soit, l'Organisation internationale des migrants (OIM) plaide en faveur d'une mobilité dite « circulaire ». Les retombées y étant associées sont considérées comme trop intéressantes pour démanteler ces programmes : ils permettent aux « pays pauvres » de tirer profit de la richesse des

« pays développés », d'absorber les effets du vieillissement de la population dans les sociétés industrielles et de répondre à certains besoins de main-d'œuvre géographiquement fixes. Une chose est certaine, l'inefficacité des Normes internationales du travail (NIT) et le déclin de l'action syndicale sont de peu de recours en ce contexte.

Le développement contemporain des TMT a engendré trois niveaux d'impacts globaux provoqués par la création de cette nouvelle division internationale du travail. D'abord, il y a une institutionnalisation des différentes catégories de TMT, ceux et celles qui sont hautement qualifié-e-s d'une part et les peu spécialisé-e-s d'autre part. Donc, d'un côté se retrouve une « superclasse transnationale » extrêmement mobile qui met à profit les avantages que lui offre le pays d'accueil. De l'autre, « des travailleur-euse-s locaux-ales enfermés-e-s dans des systèmes de gestion du capital humain basé sur la nationalité », nationalité et citoyenneté dont sont généralement exclu-e-s les TMT. Cette distinction entraîne des rapports sociaux inégalitaires au sein des différents espaces de travail. Ensuite, les flux de TMT s'inscrivent au sein de rapports de domination interétatiques. Finalement, l'accroissement sans précédent des mouvements circulatoires internationaux de cette nouvelle classe ouvrière mondialisée contribue à définir les paramètres d'une nouvelle division internationale du travail.

En guise de conclusion, l'analyse des mutations du marché du travail à l'ère de la mondialisation et des travailleur-euse-s ultra-mobiles permet de constater que les théories sociologiques traditionnelles sont devenues insuffisantes pour analyser cette nouvelle réalité. Si ces théories permettent de bien saisir les nouveaux rapports de classe articulés autour de la mobilité et de la division entre les travailleur-euse-s hautement

qualifié-e-s et ceux et celles étant peu spécialisé-e-s, des zones grises demeurent. Les insuffisances des assises théoriques traditionnelles ont donc été comblées, du moins partiellement, par les études postcoloniales qui soulèvent les rapports sociaux racisés sous-jacents à cette nouvelle dynamique internationale.

Les écrits d'auteur-e-s provenant du Sud permettent de mettre en lumière trois éléments : les rapports postcoloniaux teintent fortement la situation des travailleur-euse-s en provenance de ces pays lorsqu'ils et elles migrent vers les pays du Nord ; les hiérarchisations internationales dupliqueraient les systèmes d'administration coloniale ; et les régimes du travail structurant la mondialisation « créent des espaces *tiers-mondisés* dans les pays d'accueil » délimités par les structures juridico-administratives¹ et par les injonctions de mise au travail encouragées par les entreprises qui évoluent au sein d'un environnement toujours plus compétitif. Au Nord, les chercheur-e-s constatent que d'une part, nous assistons à l'« *ex-situ solution* », laquelle consiste en l'extraterritorialisation du capital pour résoudre les crises de production nationales. D'autre part, la « *in situ solution* » consiste en « l'importation de la main-d'œuvre de pays "périphérique" vers les économies métropolitaines ». Ainsi se définit donc la nouvelle figure de la division internationale du travail pour Soussi.

Atelier 5 : Emplois précaires et syndicalisation

Organisations présentes : CGT (France) ; NTUI (Ind) ; Zenroren (Japon) ; UE (États-Unis) ; NUSA (Afrique du Sud).

Rapporteuse : Mylène Fauvel

L'atelier portant sur la syndicalisation des précaires est issu de la collaboration entre six

¹ Dans ce contexte, il devient ardu de discerner où se trace la frontière entre les étrangers et les nationaux.

syndicats provenant de différents pays, soit : l'Inde, la France, les États-Unis, l'Afrique du Sud, le Japon et le Mexique. Ces organisations collaborent depuis près de deux ans dans l'objectif de créer une solidarité, de générer des idées et de trouver des solutions concrètes à la syndicalisation des travailleur-euse-s précaires. Dans le cadre du Forum social mondial, chaque intervenant a présenté la condition de ces travailleur-euse-s dans son contexte national ainsi que les diverses actions syndicales qui y sont mises en place.

La présentation a débuté avec l'intervention d'une représentante du syndicat japonais *Zenroren*, selon laquelle l'accident nucléaire du 11 mars 2011 a fait naître une volonté de mobilisation au sein de la population. Suite à cet accident, de nombreux groupes de la société civile se sont mobilisés, dont les syndicats et les étudiant-e-s, en plus de groupes traditionnellement moins revendicateurs tels que les mères de famille. Dans ce contexte de mobilisation antinucléaire, le mouvement syndical a souhaité contribuer à l'organisation des « non organisé-e-s » afin de réunir plusieurs groupes au sein d'un même mouvement de contestation. Celui-ci, ainsi que la mobilisation pour l'augmentation du salaire minimum, a notamment permis des alliances entre les syndicats et les étudiant-e-s.

Pour ce qui est du contexte français, la Confédération générale du travail (CGT) a abordé la réforme du *Code du travail* et les luttes qui y sont liées. La CGT a expliqué comment cette réforme précarisera de nombreux emplois, particulièrement chez les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes. Ensuite, l'intervenant de l'organisation mexicaine a souligné que la lutte pour le salaire minimum y est articulée de façon différente aux revendications qui ont lieu au Japon, aux États-Unis et au Canada autour du 15 \$ l'heure. Ainsi, bien que la définition de la précarité diffère selon les contextes nationaux, l'intervenant a abordé quatre aspects qui feraient consensus quant à la volonté de syndiquer ces travailleur-euse-s, soit : l'importance de la défense des droits

au travail, l'importance de la stabilité en emploi, la nécessité d'une sécurité d'emploi et le dialogue social par la syndicalisation. Il note finalement que la situation mexicaine est distincte puisque le travail y est souvent informel et que de nombreux syndicats y sont corrompus.

L'intervenant de l'organisation de l'Afrique du Sud a d'abord introduit le contexte national et les enjeux syndicaux qui s'y présentent. Il a d'emblée souligné que le taux de syndicalisation en Afrique du Sud est faible (soit près de 27 %) et qu'une approche syndicale particulière est nécessaire à l'endroit des travailleur-euse-s précaires. Selon la *National union of Metalworkers in South Africa* (NUMSA), on doit se concentrer sur la « chaîne de valeurs » et penser l'organisation des travailleur-euse-s en fonction de celle-ci. Par contre, cette approche comporte sa part de défis : comment mobiliser des travailleur-euse-s œuvrant dans des industries et secteurs d'emploi très différents ; comment représenter des travailleur-euse-s sous-traitant-e-s ou ne bénéficiant pas de protections sociales et des avantages de la négociation collective ? Malgré ces difficultés, des actions concrètes ont été entreprises et ont apporté des résultats. Par exemple, grâce aux mobilisations pour les employé-e-s de grands hôtels qui sont majoritairement sous-traitant-e-s, une loi a été établie selon laquelle une personne en emploi depuis plus de trois mois au sein d'une même entreprise est considérée comme à la fois employée de celle-ci et de l'agence de placement. L'intervenant a également souligné que le mouvement syndical en Afrique du Sud s'inspire du mouvement étudiant, qui s'est notamment mobilisé afin que les travailleur-euse-s sous-traitant-e-s au sein des universités deviennent employé-e-s de l'université.

Lors de la présentation sur le contexte national des États-Unis, il fut mentionné qu'une importante proportion des travailleur-euse-s y sont en situation de précarité (travailleur-euse-s indépendant-e-s,

temporaires, à horaire flexible, à la journée, d'agence). Certains secteurs d'emploi sont également davantage affectés par la précarisation du travail, tels que l'hôtellerie, la santé, les services et particulièrement l'industrie manufacturière et du commerce. C'est la dynamique créée par la « chaîne logistique », fragmentant les tâches et préconisant le travail « *just in time* » qui rendrait ce secteur plus à même de précariser les travailleur-euse-s, qui en viennent ainsi à combler les besoins ponctuels des entreprises. Selon le conférencier, cette dynamique est la même dans les pays producteurs que dans les pays consommateurs, bien que les conditions d'emploi y diffèrent. Or, pour combattre cette dynamique et favoriser l'organisation des travailleur-euse-s précaires aux États-Unis, il préconise quatre stratégies, dont la première correspond à la création de centres de travailleur-euse-s (*worker center*) qui leur permettent de se regrouper localement ou par industries, afin d'obtenir de l'aide juridique, d'établir une communauté de soutien et d'obtenir des services particuliers. Bien que ces centres ne remplacent toutefois pas les syndicats présents au sein d'une entreprise, ils ont pour objectif de faciliter l'organisation des travailleur-euse-s précaires qui sont parfois difficiles à syndiquer. La deuxième stratégie est de sensibiliser les travailleur-euse-s à la responsabilité de l'entreprise en identifiant clairement quelle est l'entreprise employeuse (*lead firm*) au-delà de l'agence de placement. La troisième stratégie est de centrer les actions syndicales sur les revendeurs/distributeurs (*retailers*) et donc, sur des entreprises possédant des marques de commerce reconnues et une image publique à préserver. Finalement, la quatrième stratégie correspond à l'identification et l'exploitation de vulnérabilités dans la chaîne logistique

(*supply chain*), où l'action collective de quelques travailleur-euse-s peut entraîner des conséquences considérables, ce qui permet de visibiliser leur pouvoir économique et d'augmenter leur pouvoir de négociation.

Enfin, afin d'illustrer les obstacles auxquels les syndicats doivent faire face pour organiser les travailleur-euse-s précaires en Inde, l'intervenante indienne du *New Trade Union Initiative* a abordé le contexte de compétition avec la Chine. Cette recherche de parts du marché en tant que pays « producteur » entraîne un impact important sur les décisions gouvernementales quant à la réglementation du travail. Selon le conférencier, dans ce contexte, le gouvernement indien vise l'affaiblissement des syndicats établis et cherche à rendre plus difficile la reconnaissance de nouveaux-elles actrice-s syndicales. S'ajoute aussi l'informalité du travail, incontournable en Inde, et l'irrégularité de nombreux contrats, ce qui rend plus ardues les tentatives d'organisation des travailleur-euse-s et la défense de leurs conditions. Face à ces défis, les syndicats indiens ont établi deux priorités d'action, soit la revendication pour une hausse du salaire minimum et la revendication « *equal pay for equal work* » que l'emploi soit formel ou non. Malgré la volonté des syndicats d'agir et d'organiser les travailleur-euse-s précaires, ils se trouvent devant deux défis majeurs : l'organisation du travail qui divise les travailleur-euse-s en plusieurs établissements et les difficultés de collaboration entre le mouvement syndical et les mouvements sociaux. L'intervenante qualifie cette dernière difficulté de cruciale puisque les organisations associées aux mouvements sociaux de femmes et de migrant-e-s semblent constituer un élément clé dans l'organisation des travailleur-euse-s précaires et informel-le-s.

PARTIE III : L'action collective internationale et nouveau syndical

Atelier 6 : Nouveau syndical et syndicalisme révolutionnaire

Intervenant-e-s : Jean-François Lebel ; Morgane Mary-Pouliot ; Pascale Lafrenière ; Alain Duguay.

Rapporteur : Yan Bergeron

Dès le début de l'atelier, animé par des membres de l'*International Workers of the World* (IWW), le premier intervenant, Jean-François Lebel, affirme qu'il n'y a aucune négociation possible entre les travailleur-euse-s et le patronat. C'est ainsi qu'il introduit son plaidoyer qui porte sur la crise que traverse actuellement le syndicalisme. Pour l'IWW, le premier défi à surmonter se situe en matière d'économie. En fait, c'est la mondialisation qui a pour effet de modifier les plans de travail en exportant la production là où des dispositions législatives peu contraignantes permettent une réduction des conditions de travail et des coûts de production. L'intervenant souligne également que la mondialisation entraîne un effet d'isolement des organisations syndicales en raison de la distance qui sépare les différent-e-s travailleur-euse-s d'une même entreprise. C'est ainsi que ces travailleur-euse-s sont représenté-e-s par plusieurs organisations syndicales, ce qui rend difficile la concertation entre les travailleur-euse-s qui peinent à se mobiliser en vue de défendre leurs intérêts communs. À cette réalité s'ajoute l'usage croissant de la sous-traitance, qui nuit à leur capacité d'action en réduisant leur contrôle sur la production et ainsi modifie le rapport de force en faveur des employeur-euse-s. Les organisations syndicales ne se battent ainsi donc plus pour améliorer les conditions de travail, mais plutôt pour conserver leurs acquis et éviter que la production soit déplacée dans un pays du Sud où les entreprises échappent aux pressions syndicales. Dans les pays industrialisés, l'économie s'articule autour de l'offre de services qui, par l'application du néolibéralisme, se voit de plus en plus privatisée et donc, de plus en plus difficile à syndiquer. Voilà une des raisons qui

expliquent pourquoi, selon lui, le taux de syndicalisation est en chute libre, entraînant du même coup une réduction de la redistribution de la richesse. La concentration du capital se reflète ainsi dans la croissance du coefficient de Gini, le principal indicateur de l'écart entre les riches et les pauvres.

L'intervenant a poursuivi en abordant les défis politiques qui se dressent face aux organisations syndicales. En effet, le rôle de l'État est en pleine mutation depuis que l'application du néolibéralisme est devenue le principal projet des sociétés industrialisées. Par conséquent, l'État abandonne son rôle d'État-providence sous prétexte de l'insolvabilité ; il devient donc impératif de réduire les dépenses liées aux services offerts. Par la libéralisation du marché des services, ces derniers se voient dorénavant offerts par des entreprises privées dans lesquelles il est plus ardu de syndiquer les travailleur-euse-s. À cela s'ajoute, paradoxalement, l'intervention accrue de l'État dans les processus de négociation collective qui nuit au rapport de force des syndiqué-e-s. Cela s'explique par le fait que le gouvernement, en adhérant au néolibéralisme, perçoit les organisations syndicales comme une entrave au développement économique puisque leurs revendications entraînent, selon l'État, un accroissement des coûts de production qui risque d'entraîner le départ des entreprises.

En outre, l'intervenant poursuit en abordant les défis à caractère social que rencontrent les syndicats. Ceux-ci sont principalement liés à la croissance ininterrompue du nombre d'emplois atypiques, généralement occupés par des femmes et des immigrant-e-s. Le problème est que ce type d'emploi est difficile à syndiquer et que toute tentative en ce sens occasionne des risques pour les travailleur-euse-s. Accablé-e-s par la précarité de leurs emplois, ces travailleur-euse-s, assujetti-e-s à la rhétorique du patronat et de l'État,

perçoivent parfois les syndicats comme une menace pouvant les priver de leur travail.

D'un autre côté, les organisations syndicales doivent faire face à certains problèmes internes pouvant mener à une perte d'intérêt de leurs membres. Parmi ces défis, Jean-François Lebel mentionne l'importance de développer de nouvelles stratégies de mobilisation, car, sans innovation, les membres semblent croire que l'issue du conflit est déjà scellée. De plus, il apparaît que certain-e-s syndiqué-e-s manifestent peu d'intérêt envers la politique et surtout peu de confiance en elle. Cette situation amène les syndiqué-e-s à perdre espoir en leur capacité d'action et nuit du même coup à leur capacité de mobilisation.

À ce sujet, Morgane Mary-Pouliot affirme que les organisations syndicales sont conscientes des épreuves qu'elles doivent surmonter, auxquelles s'ajoute aussi le contexte ardu dans lequel elles s'insèrent, c'est-à-dire la croissance de l'individualisme, l'absence d'intérêt politique de la part des citoyen-ne-s et le maraudage qui, à terme, génère de la zizanie entre les organisations syndicales tout en minant leur capacité de mobilisation. Dans un autre ordre d'idées, l'intervenante poursuit en affirmant que les travailleur-euse-s ne peuvent pas faire confiance au gouvernement pour défendre leurs intérêts puisque ce dernier serait à la solde des patron-ne-s et chercherait à éviter la confrontation. C'est pour cette raison que l'implication des travailleur-euse-s est primordiale, car, selon l'intervenante, quand la base syndicale réagit, leurs dirigeant-e-s en font autant. Bien sûr, l'État, en imposant des amendes impossibles à défier, cherche à briser tout mouvement de protestation. Cette réalité illustre l'importance d'entretenir la démocratie syndicale en adoptant une structure horizontale qui responsabilise les membres tout en accroissant leur solidarité.

Le troisième intervenant avance que l'action collective dépasse les enjeux des travailleur-euse-s puisqu'elle vise à développer une solidarité de classe autour

d'intérêts communs. Selon Alain Duguay, cette attitude pourrait renverser le rapport de force et permettre aux travailleur-euse-s d'administrer l'entreprise à la place du patronat. Pour y arriver, l'intervenant considère qu'il faut d'abord collectiviser les problèmes rencontrés par les travailleur-euse-s. Ensuite, il faut user de stratégies en procédant à une escalade des moyens de pression. Enfin, il faut se radicaliser en effectuant des actions directes, car, comme l'affirme l'intervenant : « La loi est un bon bouclier, mais une bien mauvaise épée ». Il va sans dire que, pour ces intervenant-e-s de l'IWW, le pouvoir et la capacité d'agir sont entre les mains des travailleur-euse-s et qu'il est de la responsabilité des organisations syndicales de prendre les mesures qui s'imposent pour surmonter les défis auxquels elles font face.

Atelier 7 : Action syndicale dans les secteurs de la santé et du social en soutien aux migrant-e-s

Intervenant : Sébastien Peigney, Union syndicale solidaires.

Rapporteur : Maxime Larose

Dans un premier temps, les membres de l'Union ont précisé qu'une crise migratoire sévit depuis déjà quelques années, devenue significative suite aux bouleversements du printemps arabe ayant eu cours dès le début de 2011. Les syndicalistes préfèrent donc parler de 2016 comme le point culminant du phénomène. Cette nouvelle réalité aura engendré des bouleversements sociaux, économiques et politiques. La fermeture des frontières et l'accentuation du contrôle des mouvements de population sont certainement deux aspects d'un renversement important dans le positionnement de l'Europe. Il importe ici de préciser que près de deux millions de migrant-e-s se trouvent en Turquie et en Jordanie, tandis que plusieurs autres milliers se sont réfugié-e-s dans les pays africains avoisinants. Le contrôle des frontières apparaît ainsi comme étant le propre des pays occidentaux. Dans le contexte européen,

certaines États ont choisi d'offrir une compensation financière afin que la Turquie retienne le plus grand nombre de migrant-e-s possible. De plus, une entente a également été conclue selon laquelle il est stipulé que pour chaque réfugié-e qui se rend à l'ouest du pays, l'Union européenne peut lui en transférer un-e à son tour. Les syndicalistes ont précisé que l'implantation de telles politiques était latente puisque l'accord Schengen (1985) impliquait, lors de sa ratification, une ouverture des frontières intra Europe conditionnelle à une fermeture au Sud.

Selon les conférencier-ère-s, le « plan migrant » de la France n'est autre qu'une politique dont les objectifs sont le contrôle, la répartition ainsi que la surveillance des migrant-e-s. De leur avis, il ne fait aucun doute que la simultanéité de la crise migratoire et de la crise politique avec l'État islamique en Irak et au levant (EIL), constitue l'alibi idéal pour que l'État légitime ses politiques migratoires. De ce fait, la France, ainsi que d'autres pays d'Europe comme l'Autriche, capitalise sur la suspicion qu'entretient la population à l'égard des migrant-e-s, dorénavant tous et toutes considéré-e-s comme potentiellement dangereux-euses. Or, les conséquences de ces politiques sont importantes puisque plutôt que de renoncer à quitter leur pays, les migrant-e-s se résignent à emprunter des routes plus longues et plus périlleuses, ce qui ne cesse d'accroître le nombre de vies perdues.

Dans un second temps, il a été mentionné que face à l'inaction de l'État pour soutenir les migrant-e-s, des initiatives populaires et syndicales voient le jour, dont les membres de la Coordination française pour le droit à l'asile constituent un exemple. Ces dernier-ère-s militent en faveur de l'octroi de l'asile politique aux migrant-e-s, mobilisation à laquelle se joignent des groupes de citoyens-ne-s auto-organisé-e-s sous forme d'associations et de collectifs. Les conférencier-ère-s ont mentionné que ces personnes se mobilisent principalement contre la volonté de l'État de

minimiser le nombre de demandes afin de limiter la venue de migrant-e-s. Qui plus est, ces acteur-trice-s semblent s'opposer aux « politiques de Frontex », lesquelles ont permis « d'extraterritorialiser » des zones en territoire européen dans le but de mettre sur pied des centres de tri des migrant-e-s qui, une fois sur les lieux, ne disposent plus d'aucun recours. L'organisation a également négocié une compensation financière aux pays africains qui réussiront à retenir un nombre important de migrant-e-s.

Une autre problématique majeure est la conséquence de l'octroi de droits de circulation par les pays sud-européens tels que l'Italie. Ces « passeports » sont distribués à plusieurs migrant-e-s dans l'objectif d'encourager leur départ vers le Nord, sans toutefois qu'il leur soit garanti de trouver refuge dans un autre pays. Cette situation crée donc des citoyen-ne-s italien-ne-s exilé-e-s et invisibles, travaillant souvent clandestinement et n'ayant pas accès aux programmes sociaux. Dans ce contexte, l'État français tolère la présence de ces personnes sur son territoire puisqu'elles constituent une main-d'œuvre peu onéreuse pour de nombreux-ses employeur-euse-s. L'activisme populaire et syndical s'inscrit donc dans la lutte de défense des sans-papiers qui dure depuis maintenant deux décennies. Dans la foulée, des organisations syndicales ont d'ailleurs tenté de mettre de la pression sur le gouvernement en occupant plusieurs bureaux administratifs.

Concernant les syndicats, qui ont tenu des discussions et effectué quelques actions politiques, il n'en demeure pas moins que les dissensions internes « paralysent » ces organisations et freinent ainsi leur implication. Aux dires des syndicalistes animant la discussion, la situation est en grande partie attribuable au débat sémantique qui empêcherait la population, et donc par extension les syndiqué-e-s, de saisir les tenants et aboutissants de cette réalité. Dans cette optique, l'utilisation du mot migrant contribuerait à la confusion puisque ce terme définirait une personne qui se déplace « par

convenance personnelle ». Or, peu d'entre elles se déplacent avec l'objectif de réaliser des projets personnels, mais plutôt dans l'espoir de survivre. Ainsi, une syndicaliste présente sur le panel a précisé qu'il n'est pas rare que des migrant-e-s soient comptabilisé-e-s dans la catégorie des *migrant-e-s économiques*. L'utilisation de *demandeurs d'asile* poserait également problème puisqu'une fraction des migrant-e-s en fait réellement la demande. De ce fait, l'emploi des termes réfugié-e-s et exilé-e-s apparaît aux syndicalistes comme étant plus approprié, et ce, notamment parce qu'ils autorisent l'octroi d'un statut officiel et des papiers nécessaires à la reconnaissance de l'État d'accueil et donc à la protection sociale. Une autre démonstration de l'importance des débats sémantiques repose sur l'utilisation des mots illégaux et clandestins par la droite politique française pour définir cette même réalité. L'emploi d'un certain lexique peut donc entraîner des conséquences importantes puisqu'il introduit généralement une distinction entre « bon-ne-s » et « mauvais-e-s » migrant-e-s, c'est-à-dire entre les personnes qualifiées venues pour travailler et celles que l'on dit profiter de programmes sociaux.

Plus concrètement, certaines organisations syndicales et citoyennes ont milité activement pour soutenir les migrant-e-s dans leur démarche de demande d'asile et d'intégration. L'un des exemples apparaissant comme le plus prometteur aux yeux de la syndicaliste présente est celui du collectif *Réseau éducation sans frontière*, lequel a vu le jour suite à des menaces d'expulsion. Dans ce contexte, les professeur-e-s se sont mobilisé-e-s afin de protéger les élèves. La revendication est que chaque personne doit être scolarisée, et ce, indépendamment de sa situation socio-économique et de son statut légal. Selon une syndicaliste de l'Union, la pédagogie effectuée auprès des jeunes a été un moyen efficace pour solidariser les parents et les familles aux risques d'expulsion des personnes réfugiées. La stratégie reposait également sur le fait qu'en France, une

personne de moins de 18 ans ne peut être considérée comme étant « sans papier ».

Dans le même ordre d'idées, l'implication auprès des jeunes est d'autant plus importante que des familles envoient parfois les jeunes seul-e-s comme source d'espoir à plus long terme. L'implication de syndicalistes, de citoyen-ne-s et de réfugié-e-s a donc mené à la mise sur pied de la campagne *Une école, un toit, des papiers* puisque tant qu'ils et elles ne seront pas reconnu-e-s par l'État français, les jeunes et leur famille n'auront droit à aucun soutien des institutions publiques. Les syndicats de lycéen-ne-s se sont également impliqués pour héberger quelques familles et la ville de Paris a participé à la prise en charge. Les villes constituent d'ailleurs le seul acteur institutionnel à s'être impliqué pour la cause. Les syndicats ont donc réussi à engendrer l'implication du politique, un investissement nécessaire considérant qu'ils ne disposaient pas de ressources suffisantes pour s'impliquer davantage.

Atelier 8 : Alliance syndicale internationale pour augmenter le rapport de force en négociation

Intervenants : Martin Pelletier, Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN); Serge Berthiaume, Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN); Dominic Lemieux, Syndicat des Métallos; Marc Maltais, FTQ.

Rapporteuse : Mylene Fauvel

L'atelier « Alliance syndicale internationale pour augmenter le rapport de force en négociation » a été organisé par la CSN, le Syndicat des Métallos et la CSC belge. Cette conférence a permis aux intervenants d'expliquer comment une solidarité internationale a été établie dans le cadre de deux négociations collectives précises, soit celle des employé-e-s de Kronos à Varennes et celle des employé-e-s de Rio Tinto au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Le premier cas présenté fut celui du syndicat des employé-e-s de Kronos, affilié à

la CSN. Dans le cadre des négociations, les représentant-e-s syndicaux-ales ont réalisé que leur rapport de force n'était pas suffisamment favorable pour négocier convenablement avec l'employeur. Il leur semblait d'abord évident que l'employeur avait prémédité le *lock-out*. En effet, quelques mois avant l'échéance de la convention collective, de nouveaux cadres avaient été embauché-e-s et jumelé-e-s avec des travailleur-euse-s « de plancher » afin de les observer dans l'exercice de leurs fonctions. De plus, le contexte économique n'était pas très favorable et plusieurs produits manufacturés à Varennes pouvaient l'être dans d'autres usines de Kronos. Devant ces constats, et considérant les demandes patronales comme étant inacceptables, le syndicat a décidé de se lancer dans une campagne internationale en sollicitant l'appui des syndicats de Kronos en Belgique, en Norvège et en Louisiane aux États-Unis. Ces différents syndicats se sont alors engagés à entreprendre une action de visibilité le 13 décembre 2013 afin de souligner les six mois de *lock-out* des employé-e-s de Kronos à Varennes.

Au Québec, l'effet de cette alliance internationale s'est rapidement manifesté alors que l'employeur a demandé de rapidement s'attaquer aux négociations avant que l'action collective internationale ait lieu le 13 décembre. Après six jours de négociation, soit le 18 novembre 2013, une entente a été conclue. Pour le syndicat des employé-e-s de Kronos à Varennes, le succès de leur négociation est dû en grande partie à cette stratégie internationale. Suite au règlement du conflit de travail, le syndicat local a réalisé un suivi à l'international avec les syndicats qui avaient démontré leur appui. Cette démarche a entre autres permis d'établir des liens plus durables entre les syndicats européens et nord-américains des employé-e-s de Kronos.

En rétrospective, afin d'assurer le succès d'une campagne internationale, il semble important de mobiliser les employé-e-s localement et de s'assurer que la stratégie internationale soit comprise et appuyée par

tous et toutes. Pour ce faire, on doit prendre conscience du possible risque de division entre les employé-e-s, qui peuvent critiquer le fait que certain-e-s représentant-e-s voyagent à l'international dans un contexte de *lock-out* où les ressources du syndicat sont limitées. Un second obstacle correspond à la présence d'un double discours portant sur les enjeux des négociations en cours au Québec. En effet, lorsqu'une rencontre à l'international était prévue, l'employeur rencontrait préalablement les représentant-e-s syndicaux-ales dans les différents pays afin de donner sa version des faits. Par la suite, les représentant-e-s syndicaux-ales des employé-e-s de Kronos à Varennes devaient d'abord déconstruire le discours de l'employeur afin d'expliquer en quoi l'offre patronale n'était pas acceptable pour ensuite convaincre les représentant-e-s syndicaux-ales d'appuyer les employé-e-s en *lock-out*. Pour ce faire, l'appui d'un premier syndicat à l'international (dans ce cas le syndicat belge) fut décisif et facilita la démarche auprès des autres syndicats européens.

Le second cas abordé durant l'atelier fut celui du syndicat des employé-e-s de Rio Tinto au Saguenay–Lac-Saint-Jean, soit le Syndicat des Métallos. Dans le cadre de la négociation collective, le syndicat a aussi décidé de mettre en place une stratégie internationale, notamment en Australie, en France, en Angleterre et aux États-Unis. Durant ces négociations, les employé-e-s de Rio Tinto au Saguenay–Lac-Saint-Jean ont rencontré deux défis de mobilisation, soit développer et maintenir une solidarité entre les membres du syndicat, et mobiliser la population de la région. Ce deuxième défi était de taille puisque les employé-e-s de Rio Tinto étaient conscient-e-s qu'une part importante de la population considérait leurs emplois comme étant très bien payés et porteurs de régimes de retraite avantageux. Or, c'est justement sur cet élément que le syndicat souhaitait négocier afin de conserver des emplois de qualité dans la région en limitant la sous-traitance et la précarisation. Pour ce faire, le syndicat a tenté de créer un rapport de force avantageux face à

l'employeur en faisant usage de l'importance de l'image publique de la compagnie Rio Tinto.

La campagne syndicale n'a pas débuté d'emblée à l'internationale. Des mobilisations régionales ont d'abord eu lieu et des alliances ont été établies avec les groupes de la société civile, dont des groupes communautaires. C'est ainsi que furent mobilisés des gens provenant d'horizons divers, dont des étudiant-e-s, des personnes bénéficiant de l'assistance sociale, des entreprises privées, etc. Les alliances intersyndicales ont également été très importantes. Enfin, en plus de la campagne régionale et des alliances intersyndicales, une stratégie internationale a été mise en place. Cette campagne a permis aux syndicats d'autres pays de dénoncer des aspects problématiques de la compagnie en ternissant ainsi l'image publique de Rio Tinto. Cette mobilisation s'est également traduite par des appuis financiers de la part de syndicats d'employé-e-s de Rio Tinto à travers le monde, ce qui a permis d'amasser 1,3 million de dollars pour appuyer la négociation collective au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Par la suite, les employé-e-s de la

région ont également contribué à soutenir financièrement d'autres syndicats à l'international lorsque ce fut leur tour d'entrer en négociation collective. Les alliances créées ont donc été durables.

En conclusion, il fut souligné qu'une stratégie internationale n'est pas nécessairement adaptée à tous les conflits de travail. Toutefois, pour les intervenants présents, il semble évident que nous nous trouvons devant une deuxième grande révolution des pratiques syndicales et qu'il est maintenant impossible pour les syndicats de travailler individuellement. Les alliances internationales, dans le contexte actuel de mondialisation et de tertiarisation de l'économie, sont des plus importantes et détiennent un pouvoir d'action considérable. Ce pouvoir tient principalement au fait qu'il est possible, grâce à une action internationale coordonnée, de bloquer les activités d'une entreprise. Or, pour ce faire, il est important de maintenir un réseau de contacts et des liens avec les « collègues » des nombreuses filières d'une entreprise multinationale, bien qu'ils et elles se trouvent parfois dans différents pays.

PARTIE IV : Stratégies syndicales et mouvements sociaux : Le 15 \$

Atelier 9 : 15 \$ maintenant ! Ou les mythes et réalités de la pauvreté au travail

Intervenantes : Carole Yerochewski, Comité droit au travail du CCMM-CSN ; Rama Blais, Comité immigration et relations ethnoculturelles du CCMM-CSN.

Rapporteur : Yan Bergeron

L'intervenante Carole Yerochewski entame l'atelier en mettant en lumière les principaux mythes qui concernent le salaire minimum, dont le premier est qu'il suffit de travailler au salaire minimum pour se sortir de la pauvreté. En réalité, travailler 40 heures par semaine au salaire minimum, qui est de 10,75 \$ l'heure, génère un revenu annuel de 22 360 \$, inférieur au seuil de pauvreté qui est établi au Québec à 24 500 \$ par année. Le second mythe présenté par l'intervenante est que ce sont surtout les étudiant-e-s qui travaillent à ce taux horaire. En fait, plus de 50 % de ces travailleur-euse-s sont âgé-e-s de plus de 25 ans et les deux tiers d'entre eux et elles, dont plusieurs femmes monoparentales, ont des personnes à leur charge. Enfin, Mme Yerochewski termine en soulignant que la pauvreté affecte aussi des travailleurs et des travailleuses qui gagnent un salaire supérieur au salaire minimum. Indépendamment du salaire payé, si le nombre d'heures travaillées est insuffisant, une personne demeurera dans la pauvreté. Au-delà des mythes associés au salaire minimum, les intervenantes ont aussi souligné les impacts considérables de la précarité au travail, qui accroît notamment les risques de problèmes physiques ou psychologiques chez les travailleur-euse-s qui doivent composer avec des horaires atypiques tout en étant dépourvu-e-s d'avantages sociaux. C'est d'ailleurs le cas de nombreux-ses travailleur-euse-s qui ont recours aux agences de placement pour se trouver un emploi. Les intervenantes ont ensuite invité des travailleur-euse-s issu-e-s de différents milieux à témoigner afin de faire part de leur réalité en tant que travailleur-euse-s en situation de précarité.

Le premier témoignage fut celui d'une travailleuse auxiliaire œuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux et à l'emploi d'une agence de placement depuis plus de 12 ans. Une semaine de travail typique pour cette femme monoparentale procède comme suit : du lundi au vendredi, elle travaille d'abord de 6 h à 14 h et poursuit ensuite son quart de travail de 15 h à 18 h. De plus, elle travaille également le samedi et dimanche de 10 h à 22 h. Vient ensuite le témoignage de Diana, une immigrante d'origine chilienne détenant une formation d'infirmière en néo-natalité. Puisque sa formation n'est pas reconnue au Québec, elle se trouve toutefois en situation de précarité en ce qu'elle travaille au salaire minimum à raison de 25 heures par semaine. Son revenu mensuel est donc d'environ 1000 \$, qu'elle répartit comme suit : 400 \$ pour la nourriture, 400 \$ pour son logement, 82 \$ pour un titre de transport en commun et 100 \$ pour l'électricité et internet. Par conséquent, Diana se retrouve avec aussi peu que 18 \$ en poche mensuellement pour ses dépenses personnelles. Cette précarité économique est également partagée par l'étudiant de l'Université du Québec à Montréal qui livre le troisième témoignage. Ce dernier doit concilier ses études et son emploi au Centre Hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM), afin de supporter les coûts liés à sa formation universitaire. Ainsi, il travaille un total de 10 à 15 heures par semaine à un taux horaire de 18 \$. Ainsi, un taux horaire supérieur au salaire minimum n'est pas un gage de santé financière puisqu'il est relatif au nombre d'heures travaillées, ce qui explique pourquoi cet étudiant se retrouve en situation de pauvreté.

C'est dans cette perspective de lutte contre la pauvreté que Carole Yerochewski et Rama Blais ont ensuite introduit la campagne 5-10-15, qui comporte trois recommandations et sera lancée au cours de la Journée mondiale du travail décent du 7 octobre prochain. La première revendication est pour l'implantation d'un salaire minimum à 15 \$ l'heure. Ce

montant s'inspire des recommandations apportées par l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS) et a été établi en fonction de la mesure du panier de consommation. Suit l'obligation pour les employeur-euse-s de fournir l'horaire au moins cinq jours à l'avance, afin de diminuer les incertitudes et d'augmenter la stabilité des travailleur-euse-s. Finalement, la troisième demande mise de l'avant est pour un minimum de dix jours de congé pour cause de maladie ou de responsabilités familiales. Pour les intervenantes, cette campagne vise à permettre à un maximum de travailleur-euse-s de se sortir de la pauvreté et de subvenir à leurs besoins dans la dignité.

Cette discussion a aussi permis aux participant-e-s de faire part de leurs inquiétudes à l'égard d'une telle hausse du salaire minimum. Parmi celles-ci, le président de la Fédération du commerce de la CSN mentionne une crainte quant à la disparition d'échelons salariaux, qui porterait atteinte à l'équité entre les travailleur-euse-s. L'intervenante Yerochewski répond à ce sujet que la situation pourra être rectifiée lors de la négociation des prochaines conventions collectives, puisque l'augmentation du salaire minimum serait complétée uniquement en 2022. En d'autres termes, les travailleur-euse-s syndiqué-e-s pourront également bénéficier d'une augmentation de salaire s'ils et elles parviennent à l'exiger lors du renouvellement de leurs conventions collectives. En poursuivant les échanges, un participant a souligné que plusieurs travailleur-euse-s se demandent si une telle augmentation de salaire n'engendrerait pas le départ de grandes entreprises, qui préféreront s'établir dans les pays du Sud plutôt que d'accepter une augmentation des coûts de production. Selon le participant, cette inquiétude est largement partagée par les travailleur-euse-s en région rurale, puisqu'il n'est pas rare que l'économie d'une municipalité soit entièrement dépendante d'un unique employeur. Au regard de cette préoccupation, les intervenantes ont fait valoir que les augmentations du salaire minimum qui ont eu lieu successivement de 2008 à

2010 ont plutôt entraîné une hausse des profits dans les secteurs économiques où on retrouve la plus grande concentration de travailleur-euse-s au salaire minimum. L'exode anticipé des entreprises ne semble donc pas s'être concrétisé.

Atelier 10 : La lutte pour un salaire minimum à 15 \$ en Amérique du Nord

Intervenant-e-s : Daniel Boyer, Président de la FTQ ; Alexandre Taillefer, Associé principal de XPND Capital, président Téo taxi ; Pam Frache, Cordonnatrice de *Fight for \$15 & Fairness* et organisatrice au Workers' Action Centre (Toronto) ; Alex Han, *Fight for \$15*, SEIU-USA

Rapporteur : Maxime Larose

La présentation a été amorcée par une discussion portant sur les secteurs de l'économie les plus concernés par une potentielle augmentation du salaire minimum, soit les secteurs du commerce de détail et la restauration, notamment la restauration rapide. D'ailleurs, il importe de préciser que le mouvement pour un salaire minimum à 15 \$ est né au sein d'une chaîne de restauration rapide à Chicago il y a quatre ans.

Aux dires du seul participant membre du patronat Alexandre Taillefer, l'argumentaire dissuasif reposant sur l'inflation serait erroné. Cette hausse de près de 72 % du salaire minimum engendrerait tout au plus une hausse de 4 à 5 % du coût de la vie. L'intervenant a d'ailleurs précisé que la hausse du salaire minimum constitue une politique dont la priorité est de sortir les travailleur-euse-s de la pauvreté. Au salaire minimum actuel, une personne travaillant à temps complet gagne un salaire annuel qui se situe sous le seuil de pauvreté établi au Québec. Ainsi, une augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure positionnerait les travailleur-euse-s à 6 200 \$ au-dessus de ce seuil. L'intervenant a aussi affirmé que l'uniformisation du salaire minimum, c'est-à-dire l'interdiction de deux standards pour les salaires avec et sans pourboire, devrait être intégrée aux revendications.

S'inscrivant dans une autre logique, le représentant du syndicat américain SEIU perçoit la lutte pour le 15 \$ comme une source de mobilisation politique puisqu'elle pourrait inciter davantage de personnes à aller voter lors des élections présidentielles de 2017. Le conférencier croit aussi que la mobilisation pourrait inciter certaines compagnies, voire certaines villes, à entamer le pas et à donner l'exemple en octroyant les 15 \$ immédiatement. Selon l'intervenant, les revendications pour un salaire viable (*living wage*) sont si inspirantes qu'elles ont le potentiel de transcender les secteurs d'emploi, comme ça a été le cas lorsque les enseignant-e-s de Chicago ont rejoint les travailleur-euse-s. Cet appui a été l'occasion de transmettre un savoir-faire pratique aux activistes en faveur du 15 \$ parmi lesquelles certain-e-s ne s'étaient jamais mobilisé-e-s auparavant. À cet égard, le rôle des syndicats en a été d'abord un de soutien, comme en témoigne le choix du 15 \$, établi par les travailleur-euse-s mêmes.

Comme l'affirme une syndicaliste de l'Ontario, la lutte pour le 15 \$ a également trouvé écho dans la province canadienne, où le salaire minimum à 12 \$ peine à augmenter depuis deux décennies. Or, elle s'accompagne aussi d'autres revendications pour une plus grande justice, telles que pour un nombre décent d'heures de travail, la rémunération de journées de maladie ainsi que le respect des travailleur-euse-s dans le cadre de leur emploi. Autrement dit, il s'agit d'une lutte en faveur de meilleurs programmes sociaux et de meilleures allocations pour plus d'équité. L'Ontario a notamment été le terreau d'une mobilisation portée par les jeunes, les femmes et les minorités ethnoculturelles. La représentante syndicale précise que si la mobilisation progresse aussi rapidement, c'est principalement parce que les gens y croient. En ce sens, il importe d'impliquer l'ensemble des citoyen-ne-s. À ce sujet, les sondages démontrent que huit citoyen-ne-s sur dix sont en accord avec ces revendications. Or, la difficulté demeure de les mobiliser. Selon l'intervenante, la perception d'une possible

victoire semble donner confiance et encourager les travailleur-euse-s à se mobiliser. Cependant, elle souligne qu'une victoire sans l'assurance d'une indexation pour les années subséquentes à la hausse ne serait qu'une demi-victoire. À ses dires, l'amélioration des conditions de travail des non-syndiqué-e-s améliorera également le rapport de force des travailleur-euse-s syndiqué-e-s qui ne seront plus perçu-e-s comme privilégié-e-s. Pour y parvenir, il est primordial que l'organisation des non-organisé-e-s, dont une importante proportion est non-syndiquée, constitue une priorité.

Un député du NPD a également pris la parole pour promouvoir la lutte pour le 15 \$. Pour le représentant de la circonscription de Rosemont, la force de la campagne tient à la simplicité de son message. L'intervenant est convaincu qu'un argumentaire construit autour d'un salaire viable pour tous aura un effet subversif face aux discours plus populistes de la droite politique. Il cite à cet effet Normand Baillargeon afin d'appuyer l'hypothèse selon laquelle un salaire minimum à 15 \$ constituerait une réforme dite « non réformiste » et transformatrice, à l'image ce qu'ont été la nationalisation de l'hydro-électricité et la création des centres de la petite enfance. Cette lutte est par ailleurs d'autant plus porteuse selon lui qu'une personne possédant moins de richesses est plus susceptible de dépenser chaque dollar supplémentaire.

Finalement, le président de la FTQ a affirmé que la force de la campagne réside dans sa capacité à rassembler les nombreuses acteur-trice-s impliqué-e-s autour du fait que le 15 \$ constitue un minimum. En effet, si certaines organisations misent plutôt sur 15 \$ et plus ou 15 \$ et une indexation, le salaire déterminé constitue néanmoins un dénominateur commun et un point de convergence. De ce fait, il devient ainsi plus aisé de coordonner le message, les campagnes et les actions. Il n'en demeure pas moins que certains défis existent et persistent. Au sein même du corps des travailleur-euse-s, certaines personnes

s'opposent notamment à une augmentation aussi marquée du salaire minimum. Le syndicaliste a d'ailleurs précisé que certaines personnes gagnant moins de quinze dollars l'heure ne sont pas d'avis que cette mesure engendrerait des répercussions positives sur l'économie. Cela explique pourquoi la FTQ revendique un salaire minimum à 15 \$ d'ici quelques années et non dans l'immédiat.

Dressant un portrait statistique de la situation, l'élu syndical a tenté de démentir certaines idées reçues sur la question du salaire minimum. Au Québec, 211 000 personnes travailleraient au salaire minimum. Plus précisément, 58 % seraient des femmes et 50 % ne seraient pas étudiant-e-s. Plus du double, soit 450 000 personnes, gagneraient moins de 11 \$ l'heure. Ce chiffre atteint le million de personnes lorsque le salaire de référence est de 15 \$ l'heure. La syndicaliste de l'Ontario a aussi tenu à préciser que seulement 5 % des emplois les moins bien rémunérés se trouvent au sein des petites et moyennes entreprises (PME) et que ce sont plutôt les firmes multinationales (FMN), où se trouvent 50 % des emplois de ce type, qui octroient de faibles salaires. Il importe d'ailleurs de préciser que les employé-e-s travaillant à faible salaire sont également ceux et celles qui ne bénéficient ni d'une convention collective, ni d'avantages sociaux.

Atelier 11 : Le Revenu minimum garanti : camper en dehors des murs de notre modèle économique !

Intervenant-e-s : Denis Plante ; Bernadette Dubuc ; Christiane Lafaille

Rapporteur : Yan Bergeron

Denis Plante amorce la conférence en expliquant que le mouvement des Travailleurs catholiques dont il est issu s'est intéressé au revenu minimum garanti suite à une rencontre en Allemagne au cours de laquelle le mouvement en est venu à trois constats sur l'état des droits sociaux.

Le premier constat mis de l'avant est que le modèle économique actuel est contraire aux droits sociaux puisqu'il accorde la primauté à la croissance économique au détriment de ceux-ci. Le second réfère au fait que la politique a perdu le sens de la justice et de la fraternité, entraînant ainsi une perte de pouvoir de la société civile et une réduction de sa participation à la prise de décision. La dernière observation stipule que ce qu'il appelle la culture sociale actuelle est opposée aux valeurs fraternelles et à la solidarité, et ne comprend aucun projet de société. C'est donc cet état des lieux qui, comme l'affirme Denis Plante, amène le mouvement à générer une synthèse de sa vision des droits sociaux, à partir de laquelle il prend position en faveur de l'instauration d'un revenu minimum garanti. Deux principaux éléments émergent de cette synthèse. D'abord, l'instauration du revenu minimum garanti constitue une politique de répartition de la richesse efficace, laquelle permettrait aux familles de se nourrir, de subvenir à leurs besoins et de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Le second élément soulevé par l'intervenant est que tou-te-s les travailleur-euse-s ont droit à un salaire équitable et à des avantages sociaux tout en ayant accès aux services publics gratuits. Enfin, il souligne aussi qu'il est nécessaire de mettre fin à l'évasion fiscale, qui prive la société de ressources qui lui sont nécessaires dans sa lutte contre la pauvreté.

Par la suite, madame Bernadette Dubuc a pris la parole afin de dénoncer certaines politiques néolibérales. Effectivement, cette idéologie, selon le mouvement, évalue le citoyen en fonction de sa force de travail qui, par son activité économique, doit renflouer les coffres de l'État. C'est en ce sens qu'elle dénonce la diminution de l'intervention de l'État, la mise en place de politiques d'activation de la main-d'œuvre, l'individualisation des causes de la pauvreté et finalement la libéralisation du marché. Au cours de son allocution, Bernadette Dubuc fait également mention des risques que comporte l'instauration d'un revenu minimum garanti tel que promu par le ministre François Blais. Effectivement, la conférencière affirme que le

projet du ministre pourrait engendrer des répercussions négatives puisqu'il envisage d'éliminer plusieurs programmes sociaux afin de financer la mise en place du revenu minimum garanti, ce qui est contraire à l'objectif poursuivi par l'implantation d'un tel revenu.

C'est donc pour l'ensemble de ces raisons que le mouvement préconise davantage l'instauration d'un revenu minimum garanti qui pourrait satisfaire le respect des droits sociaux évoqués dans leur synthèse. D'ailleurs, madame Dubuc poursuit son intervention en illustrant trois exemples de l'application d'un tel revenu, dont la première est celle des villages d'Otjivero et d'Omitara en Namibie. Il est à noter que l'instauration de l'allocation universelle dans ces villages a été l'œuvre d'organisations de la société civile telles que le Clergé et les syndicats qui, par cette mesure, ont voulu réduire la pauvreté. En fait, l'Organisation des Nations Unies considère que la Namibie est l'endroit au monde où on retrouve la plus grande disparité de revenus, d'où l'intérêt suscité par ce projet à l'égard de l'efficacité d'une telle mesure pour lutter contre la pauvreté. De surcroît, cette expérience se démarque des autres par le fait que l'allocation universelle était accordée, sans condition, à l'ensemble des citoyen-ne-s de ces villages. Finalement, aux dires de la conférencière, le projet s'est soldé par une réduction de la pauvreté, une diminution de la criminalité et un accroissement du taux de scolarisation.

La seconde initiative mise de l'avant est celle de l'*Alaska Permanent Fund*, qui consiste en un fonds monétaire financé annuellement par le gouvernement de l'Alaska et équivalant à 25 % des revenus générés par l'exploitation du gaz et du pétrole. Par ce fond permanent, l'Alaska vise, d'une part, à faire profiter ses citoyen-ne-s et les futures générations des revenus générés par l'exploitation de ses ressources naturelles. En outre, les profits générés par les investissements réalisés par ce fond sont annuellement distribués en parts égales à tou-te-s les résident-e-s permanent-e-s, ce

qui fait en sorte que le programme est couramment comparé au revenu minimum garanti. Toutefois, l'efficacité de l'*Alaska Permanent Fund* en matière de lutte contre la pauvreté apparaît être mitigée. Les dividendes permettent aux citoyen-ne-s en situation de pauvreté de jouir d'un revenu supplémentaire qui accroît de plus leur pouvoir de négociation face aux employeur-euse-s, tout en leur permettant davantage de subvenir à leurs besoins. Malgré ces aspects positifs, les sommes redistribuées demeurent tout de même insuffisantes en ce qu'elles ne permettent pas aux familles pauvres de mettre fin à la précarité économique dont elles sont victimes.

Finalement, Bernadette Dubuc aborde l'expérience du Mincome, qui s'est voulue être une tentative d'implantation d'un revenu minimum garanti dans les villes de Winnipeg et de Dauphin entre 1974 et 1979. Bien que cette expérience n'ait jamais été menée à terme, elle semble tout de même avoir contribué à l'amélioration du sort des travailleur-euse-s précaires et à rééquilibrer le rapport de force entre ces dernier-ère-s et les employeur-euse-s. Par contre, aucun rapport n'a été produit pour évaluer les effets concrets du Mincome puisque ce dernier a pris fin en raison d'un manque de financement.

Atelier 12 : Allocation universelle : perspectives critiques

Intervenant-e-s : Vincent van Schendel, économiste, Directeur général du TIESS, Territoires innovants en économie sociale et solidaire; Marie-Pierre Boucher, Université du Québec en Outaouais ; Diane Lamoureux, Université Laval ; Sylvie Morel, Université Laval ; Carole Yerochewski, Université de Montréal
Rapporteur : Yan Bergeron

Cet atelier portant sur l'allocation universelle a été animé par plusieurs intervenant-e-s dont l'objectif était de mettre en lumière les effets, bénéfiques et néfastes, que pourrait entraîner la mise en place d'une telle politique. En effet, ce groupe considère qu'un débat sur cette mesure est nécessaire

en raison de deux constats : l'allocation universelle suscite de plus en plus d'intérêt au Québec et à l'international, et les analyses critiques de cette politique sont insuffisantes au Québec. C'est ainsi que s'amorce l'atelier avec Marie-Pierre Boucher qui souligne d'emblée que l'allocation universelle, élément du système de protection sociale, doit aussi être considérée comme un élément de régulation de la main-d'œuvre. À cet égard, l'allocation universelle se distingue de l'aide sociale en ce qu'elle offre aux bénéficiaires la possibilité de cumuler des revenus. Ces derniers ne seraient donc pas soumis au taux marginal d'imposition, qui est de 100 % pour tous les bénéficiaires de l'aide sociale qui gagnent plus de 200 \$ par mois. L'allocation universelle, en permettant le cumul des revenus de base et de travail, abolit ce « piège à la pauvreté ». Mais quelle est la réalité des emplois qu'occuperont les « ancien-ne-s » assisté-e-s ? Si l'on considère l'importance de l'emploi atypique, précaire et faiblement rémunéré, ne doit-on pas envisager que l'allocation universelle légitimerait celui-ci, tout en le subventionnant ? À la lumière de ces questions, il demeure difficile de déterminer si l'allocation universelle est une mesure de protection sociale ou bien une politique d'activation de la main-d'œuvre. En fait, souligne l'intervenante, c'est ici qu'il faut être prudent-e puisque cette mesure est à la fois promue par les partis politiques d'orientation sociale-démocrate et par ceux d'obédience néolibérale.

Sylvie Morel, la seconde intervenante, abonde dans le même sens en affirmant que le revenu minimum garanti est présenté en tant que mesure de lutte contre la pauvreté, alors qu'en réalité, sa mise en place signifie l'abolition d'une myriade de programmes sociaux. Effectivement, le coût relatif à la mise en place de l'allocation universelle nécessite l'élimination de plusieurs mesures telles que l'aide sociale, le supplément de revenu garanti, la sécurité de vieillesse, l'allocation familiale unifiée du Québec, l'assurance emploi, la sécurité du revenu et bien d'autres. C'est donc sous prétexte de financer le revenu minimum garanti que le gouvernement

poursuit discrètement son objectif de réduire l'appareil bureaucratique en limitant l'intervention de l'État à l'octroi d'une allocation censée pallier les difficultés que vivent les travailleur-euse-s à faible revenu. Cependant, dans un contexte de restriction budgétaire, il semble évident que le revenu minimum garanti n'offre aucune certitude quant à l'amélioration de l'état financier des individus en situation de pauvreté. Enfin, l'élimination du filet social, nécessaire au financement de l'allocation universelle, risque de favoriser le développement d'une économie de services à deux vitesses, puisque l'augmentation du montant de l'allocation serait liée à l'élagage des services publics jugés trop coûteux. De la sorte, les services qui ne seraient plus offerts par l'État seraient récupérés par le secteur privé.

Diane Lamoureux aborde ensuite les effets néfastes que pourrait avoir la mise en place de l'allocation universelle sur la situation des femmes. Effectivement, cette mesure aurait pour effet d'accroître les inégalités de genre au travail, car les deux tiers des travailleurs et travailleuses à faible revenu sont des femmes. Ainsi, de nombreuses travailleuses se retrouveront assujetties à cette politique d'activation de la main-d'œuvre les contraignant à accepter des emplois atypiques. En outre, poursuit l'intervenante, il a été démontré que les hommes s'impliquent peu dans la réalisation des tâches domestiques. Cette situation a pour effet d'alourdir les responsabilités que doivent assumer de nombreuses femmes dont le travail, pourtant essentiel au bon fonctionnement de la société, n'est pas reconnu. L'intervenante précise que le revenu minimum garanti n'est pas réellement universel, ce qui serait trop dispendieux, et donc, que les individus ont à justifier leurs contributions sociales en travaillant pour pouvoir bénéficier de la mesure.

À ce sujet, Carole Yerochewski ajoute que tou-te-s les citoyens-ne-s ne parviendraient pas à négocier leurs contributions sociales. De ce fait, on assisterait à un accroissement de la stigmatisation dont sont victimes les travailleur-euse-s à faible revenu, en corrélation avec la somme de leurs contributions. Selon l'intervenante, pour lutter contre la pauvreté, on doit s'attaquer aux mesures d'austérité et à la révision du mode de production. Carole Yerochewski affirme que l'allocation universelle ne constitue pas la solution miracle qu'on lui attribue, car, à elle seule, elle ne peut pas mettre fin à la pauvreté. Il faut donc demeurer vigilant-e en s'assurant qu'elle ne soit pas l'outil d'un gouvernement qui vise à démanteler le filet social que les Québécois et Québécoises ont acquis à coup de luttes.

Cette note socio-politique no 13 a été produite par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

Contact :

**514-343-6044 poste 36882
C-5107. Pav. Lionel-Groulx
3150, rue Jean-Brillant, Montréal (QC)
gireps.coordo@gmail.com
www.gireps.org**