
Compte rendu : Repolitiser le travail, travail précaire et action collective : vers quelle transition? Bilan critique entre les acteurs sociaux

Intervenant·e·s : Noémie Delisle conseillère syndicale de la Fédération de commerce de la CSN (FC-CSN); Viviana Medina, organisatrice communautaire au CTI et membre du comité de femmes de l'ATTAP ; Elsa (pseudonyme), membre du comité de femmes de l'ATTAP ; Ibrahim Alshary, organisateur communautaire au CTI et membre du comité travailleurs et travailleuses Amazon ; Mena et Nora (pseudonyme), membres du comité travailleurs et travailleuses Amazon ; Gaurav Sharma et Jay (pseudonyme), membres du South Asia Workers Committee au CTI.

*Par Simone Lemieux-Bourque,
Étudiante au baccalauréat en sociologie
Université de Montréal
simone.lemieux-bourque@umontreal.ca*

Samedi le 20 mai, dans le cadre de l'évènement *La Grande Transition : Lutter en temps de crise globale*, a eu lieu une discussion organisée par des chercheur·euse·s affilié·e·s au GIREPS et portant sur l'action collective des travailleur·euse·s précaires au Québec. Les échanges ont été animés par Manuel Salamanca Cardona (CTI) et Yanick Noiseux (UdeM).

L'atelier avait pour but de proposer un espace de dialogue à des organisateur·trice·s communautaires, une

représentante syndicale et des travailleur·euse·s, échangeant sur leurs expériences et connaissances de l'action collective autour du travail précaire au Québec.¹ Plus particulièrement, l'intention était de remettre les luttes pour et par les travailleur·euse·s précaires à l'avant-plan.

Les discussions se sont articulées autour de trois thèmes : les luttes développées « ici et maintenant » par les acteurs sociaux, l'état actuel de ces luttes, et

¹ Nous remercions Jill Hanley (McGill) et Gaurav Sharma (CTI) pour la traduction en direct.

finalement, les stratégies développées et les obstacles à surmonter.

Le développement et l'état des luttes des travailleur·euse·s à statut précaire

Les intervenant·e·s ont d'abord partagé leurs expériences et réflexions sur les particularités des luttes des travailleur·euse·s à statut précaire, luttes notamment liées aux permis de travail fermés, au travail saisonnier, et aux agences de placement. Dans la première intervention, **Viviana Medina** a expliqué comment le comité de femmes de l'ATTAP, où elle agit à titre d'organisatrice, travaille en particulier avec des femmes sans statut et des travailleuses en situation de précarité. Cette population est particulièrement difficile à mobiliser et organiser, d'autant plus que le comité doit travailler dans un contexte défavorable, car les politiques mises en place par le gouvernement rendent ce travail très ardu. Les organisatrices ont donc mis en place plusieurs stratégies pour faciliter le recrutement de membres : en se réseautant avec d'autres organismes travaillant sur le terrain, en ayant recours au bouche-à-oreille, à travers des stratégies dites de « *outreach* » dans les manifestations et en distribuant des dépliants dans des espaces connus pour accueillir plusieurs femmes de la population ciblée. À l'aide des membres recrutées, le comité produit une analyse des problèmes et des besoins des travailleuses. Viviana Medina souligne également l'importance de politiser les

nouvelles personnes recrutées, de leur offrir l'espace et les outils pour réfléchir à leur situation et aux causes de leur précarité. Finalement, le comité œuvre à

développer le leadership des femmes, pour qu'elles se sentent à l'aise de prendre la parole dans l'espace public : si ce n'est pas elles qui le font, personne ne le fera.

Complétant l'intervention précédente, **Elsa** a par la suite discuté du rôle du comité de femme de l'ATTAP. Le groupe organise des réunions pour parler des histoires, du vécu de chacune des femmes membres et, à partir de problèmes communs identifiés dans les récits de vie, des revendications sont ensuite développées. On rappelle ici que la plupart des femmes de ce comité sont sans statut, et n'ont ainsi pas accès aux soins de santé et ne peuvent pas porter plainte auprès de la police. Le comité porte ses revendications pour la protection des travailleuses auprès du ministère du Travail, entre autres pour que celles avec des statuts irréguliers puissent tout de même être couvertes en cas d'accident de travail. Le comité des femmes continue de lutter auprès du gouvernement contre les abus à l'égard des travailleuses sans statut au Québec.

Ibrahim Alsahary a travaillé un an chez Amazon avant d'être congédié pour avoir tenté de mobiliser ses collègues. Par le biais du CTI, il a rejoint le comité de travailleurs et travailleuses d'Amazon, où plusieurs travailleur·euse·s, ancien·ne·s ou actuel·le·s, discutent des conditions de travail dans les entrepôts d'Amazon. Un des enjeux importants du travail chez

Amazon concerne la différence entre les employé·e·s à badge blanc (travailleur·euse·s saisonnier·ère·s) et les employé·e·s à badge bleu (travailleur·euse·s permanent·e·s). Alors qu'il y a deux à trois ans, la compagnie engageait des travailleur·euse·s avec badge bleu, les entrepôts seraient aujourd'hui composés à 70% d'employé·e·s à badge blanc, c'est-à-dire sans bénéfiques, sans couverture de soins de santé.

Aussi membre du comité des travailleurs et travailleuses d'Amazon, **Nora** est toujours employée par la compagnie. Poursuivant la dernière réflexion, elle nous explique son expérience comme travailleuse engagée avec un badge blanc par Amazon. Employée depuis 10 mois dans un entrepôt, elle est encore considérée comme une travailleuse saisonnière : d'abord engagée avec un contrat à terme fixe de six mois, elle a été licenciée puis réengagée un mois plus tard avec un « nouveau » contrat saisonnier de six mois. Nora souligne qu'Amazon fait appel à des travailleur·euse·s saisonnier·ère·s pendant la totalité de l'année. L'emploi des badges blancs n'offre aucune sécurité, et leur contrat stipule qu'ils et elles peuvent être mis à pied à tout moment. Il est possible que le contrat soit étendu quelques semaines ou quelques mois, mais les travailleur·euse·s n'ont aucun moyen de savoir s'ils seront réengagé·e·s et pour combien de temps. La situation est ainsi très précaire, les travailleurs ne sachant jamais s'ils doivent se trouver un nouvel emploi. Il est également souligné que la plupart des personnes employées par Amazon sont des immigrant·e·s qui, bien souvent, ne

maîtrisent pas le français, ce qui pose un obstacle à la recherche d'un nouvel emploi plus stable.

L'intervention de **Mena** a pour sa part mis en lumière la réalité particulière des étudiant·e·s internationaux·ales, qui sont souvent des travailleur·euse·s dans une situation précaire. Considéré·e·s selon elle par le gouvernement comme une réserve de travailleur·euse·s, les étudiant·e·s internationaux·ales ont souvent la volonté de rester au Canada de manière plus permanente, mais peuvent vivre des difficultés comme des problèmes de santé physique et mentale et doivent composer avec un système de santé difficile à naviguer pour des personnes venant de l'extérieur. Mena tenait par ailleurs à souligner que les étudiant·e·s universitaires ont l'opportunité d'assister à des ateliers sur les droits du travail au Québec, mais que les collégien·ne·s n'ont pas cette chance et ignorent souvent leurs droits dans le cadre de leur travail.

Gaurav Sharma, ancien travailleur de Dollarama et membre du comité des travailleurs et travailleuses sud-asiatiques, a quant à lui discuté de la particularité des travailleur·euse·s engagé·e·s par le biais d'agences de placement : plusieurs sont réfugié·e·s et demandeur·euse·s d'asile dans un travail extrêmement précaire et difficile. Ces dernier·ère·s se sentent seul·e·s contre le pouvoir de la grande compagnie, et vivent dans la peur de perdre leur emploi, et, à terme, de nuire à leur demande d'immigration. Il ajoute que la situation est encore plus difficile pour les femmes, les femmes réfugiées et les femmes

enceintes, qui vivent beaucoup de pression.

Jay, également membre du comité des travailleurs et travailleuses sud-asiatiques et travailleur chez Dollarama depuis 2019, dénonce l'exploitation des employé·e·s tant dans leur rapport avec Dollarama qu'avec les agences de placement. Bien que Dollarama soit responsable de l'emploi, ce sont les agences qui s'occupent des contrats. Le travail en entrepôt est pénible, avec des quotas très difficiles à atteindre, et les agences ne paient pas toujours régulièrement les travailleur·euse·s. Les réfugié·e·s vivent une pression accrue du fait qu'ils se sentent obligé·e·s de garder un rythme de travail effréné, de peur de perdre leur emploi, ce qui pourrait faire en sorte que leur demande d'asile soit rejetée. Six mois plus tôt, avec l'aide du CTI, dix employés se sont réunis pour défendre leurs droits, mais ont été renvoyés. Ceci a eu pour effet de faire taire les travailleur·euse·s qui ont vu que la compagnie n'hésitait pas à réprimer toute tentative d'organisation collective.

Dans son intervention, **Noémie Delisle** est revenue sur son expérience de terrain comme conseillère syndicale à la FC-CSN. Le problème des agences, comme on vient de le voir avec Dollarama, commence à faire surface dans le milieu de l'hôtellerie, secteur avec de relativement bonnes conditions et de bons salaires, surtout dans les endroits syndiqués. Jusqu'à récemment, lorsqu'une convention collective était en vigueur, tous·tes les salarié·e·s d'une entreprise étaient pris en charge par le syndicat, mais récemment, les hôtels ont commencé à engager les employé·e·s de

certains départements en sous-traitance. Des catégories distinctes de travailleur·euse·s se sont alors créées au sein d'un même établissement : les travailleur·euse·s syndiqué·e·s, avec protections et avantages sociaux, et les travailleur·euse·s d'agence, subissant la précarité de plein fouet. En plus, comme l'a aussi souligné Noémie, les travailleur·euse·s en sous-traitance, souvent des femmes avec un statut migratoire précaire, se retrouvent dans les emplois plus physiques et dangereux, comme la plonge ou le ménage des chambres. Les travailleur·euse·s d'agences ont également été utilisé·e·s pour faire fonctionner les hôtels pendant des grèves. La CSN a de la difficulté à entrer en contact avec les travailleur·euse·s en sous-traitance, qui ont peur de communiquer avec les salarié·e·s syndiqué·e·s. Bien que dans certains cas une clause a été ajoutée à la convention collective pour obliger les hôtels à fournir une copie du contrat des travailleur·euse·s d'agence et informer ces dernier·ère·s de leurs droits en tant qu'employé·e·s, et bien qu'une loi existe pour obliger les employeurs à s'assurer que les employé·e·s en sous-traitance gagnent le même taux horaire que les autres, on voit s'installer un double régime : certain·e·s travailleur·euse·s ont plus de droits que d'autres.

Les revendications et stratégies de l'organisation des travailleur·euse·s

Ce bloc s'est concentré autour des stratégies développées par les différents groupes et comités pour organiser les luttes collectives. **Viviana Medina** y a d'abord expliqué que le comité des

femmes a été créé en raison d'un enjeu spécifique : le harcèlement sexuel au travail. En 2019, le comité a donc créé des cartes postales pour revendiquer le droit pour les femmes avec un statut migratoire irrégulier de se plaindre de la violence sexuelle vécue au travail. Dans la foulée de ces actions, les femmes du comité ont pu participer à une consultation auprès du ministère du Travail pour faire part de leurs revendications. Viviana a ensuite tenu a rappelé que plusieurs femmes, aujourd'hui en situation irrégulière, sont arrivées avec un permis fermé et que, dans ces circonstances, échapper à un employeur abusif signifie aussi, bien souvent, devoir prendre le risque de perdre son statut. Plusieurs histoires de femmes confinées à un permis fermé et victimes de violences sexuelles ont ainsi amené le comité des femmes à élaborer des revendications pour régulariser le statut des travailleuses et abolir ce type de permis. Pour sa part, victime d'un employeur abusif, **Elsa** a ensuite témoigné et a réaffirmé l'importance de l'abolition des permis de travail fermés, comparables selon elle à une forme d'esclavage. Ayant subi de l'abus tant financier que physique, c'est au CTI qu'Elsa a reçu de l'aide pour trouver un nouvel employeur et pour tenter de régulariser son statut d'immigration.

Vivian Medina est ensuite revenue sur l'importance que les femmes, malgré le risque de déportation, fassent des sorties dans les médias et aillent parler aux ministres afin de faire valoir leurs revendications. Le comité prend également le temps de développer l'*empowerment* chez les femmes pour qu'elles prennent le contrôle de leur vie et de leur santé. Le comité fait également

état du rôle que joue le Canada dans la structuration des migrations forcées. Au-delà des conditions de travail, les organisatrices se penchent donc aussi sur les dynamiques internationales qui poussent les femmes à quitter leur pays avec un permis de travail fermé.

Ibrahim Alsahary a quant à lui expliqué le travail du comité des travailleur·euse·s d'Amazon. Cinq outils sont développés pour favoriser les luttes collectives. Premièrement, une rencontre hebdomadaire est organisée où des travailleur·euse·s de différentes expériences et provenances migratoires peuvent discuter des problèmes vécus dans les entrepôts d'Amazon. Un groupe *WhatsApp* d'environ 25 travailleur·euse·s existe également pour mettre en contact les membres du comité. Deuxièmement, le comité offre un support aux travailleur·euse·s voulant déposer des plaintes de santé et sécurité ou de congédiements injustifiés contre l'entreprise. Ils tentent également de mobiliser des groupes pour déposer des plaintes collectives sur les conditions de travail. Troisièmement, ils organisent des rencontres avec des politicien·ne·s, puisque les travailleur·euse·s ont besoin d'aide dans leurs luttes contre Amazon, qui continue d'ignorer sciemment les règles et de transgresser les lois du travail du Québec. Au moment de la tenue de l'événement, une rencontre avait d'ailleurs été récemment tenue avec Québec Solidaire pour discuter des problèmes vécus par les travailleur·euse·s d'Amazon, et une rencontre avec le ministère du Travail devait avoir lieu dans les semaines suivantes. Quatrièmement, le comité prépare des dépliants qu'il va distribuer dans les entrepôts d'Amazon,

en tentant de recruter de nouveaux membres. Les organisateur·trice·s font également de l'éducation populaire auprès des travailleur·euse·s qui sortent des entrepôts. Finalement, le comité tente d'établir des liens avec des centrales syndicales québécoises, comme la CSN, pour collaborer à syndiquer les travailleur·euse·s d'Amazon. **Nora** souligne pour sa part que le comité a également préparé des sondages pour les travailleur·euse·s qui ne peuvent pas être présent·e·s aux rencontres, avec des questions sur la santé et la sécurité au travail, ce qu'ils désirent changer et afin de sonder si ceux et celles-ci sont prêts et prêtes à se syndiquer.

Impliqué·e·s dans le comité des travailleurs et travailleuses sud-asiatiques, **Gaurav Sharma** et plusieurs autres organisateur·trice·s communautaires du CTI ont élaboré plusieurs stratégies pour organiser les travailleur·euse·s. D'abord, ils et elles préparent des ateliers une à deux fois par mois pour informer les travailleur·euse·s de leurs droits dans le cadre de leur emploi. Ensuite, ils et elles tentent de coordonner les différentes luttes, particulièrement les luttes autour du droit du travail (notamment ceux des femmes). Le comité fait également de l'éducation populaire et distribue des dépliants devant certains lieux de travail. Il utilise aussi les arts, le théâtre populaire, pour communiquer les enjeux de la douleur au travail et des droits des travailleur·euse·s. Le comité vise à développer le leadership chez les hommes et les femmes, pour qu'ils et elles s'impliquent dans les luttes collectives. **Noémie Delisle** a pour sa part rappelé que les campagnes de syndicalisation sont importantes, mais

qu'on ne peut attendre les syndicats avant de commencer à organiser les travailleur·euse·s précaires. Elle ajoute que les syndicats doivent prendre acte de ces luttes et s'impliquer davantage aux frontières de leur champ d'action, et ainsi aider les travailleur·euse·s aux réalités très précaires. Dans le domaine de l'hôtellerie, on doit notamment, selon elle, s'assurer que les travailleur·euse·s ne craignent pas les répercussions s'ils se plaignent de leurs conditions de travail.

De plus, il faut organiser des manifestations, être présent·e·s dans l'espace public pour protéger les plus vulnérables et rappeler aux gens qu'ils profitent d'un système qui garde certaines populations dans des situations précaires pour continuer à fonctionner.

Le panel « *Repolitiser le travail, travail précaire et action collective : vers quelle transition? Bilan critique entre les acteurs sociaux* » s'est poursuivi par des discussions. Le public a ainsi pu profiter de cet événement pour se nourrir des riches expériences des invité·e·s en plus de profiter du moment pour poser des questions, portant entre autres sur le lien entre conditions de travail et francisation, le boycottage d'Amazon et sur les dispositions anti-briseurs de grève dans la législation québécoise.

Ce compte-rendu a été produit par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

www.gireps.org