

Le travail au Québec : plus flexible et plus précaire

Par Yanick Noiseux et Samuel Blouin | le 12 avril 2013

Introduction

Dans le champ du travail, le passage à un régime néolibéral au tournant des années 1980 renvoie à un mot : la flexibilisation. Ce virage s'est traduit par une série de ruptures avec le régime précédent, appelé « compromis fordiste », sorte de pacte social entre l'État, les employeurs et les travailleurs et travailleuses visant à encadrer le marché du travail. La centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand, 2004), la fragmentation et la segmentation des marchés du travail et ainsi que la montée rapide du nombre d'emplois atypiques représentent des traits marquants du nouveau modèle. Désormais, dans la nouvelle donne, comme le souligne Desrochers, « flexibilité et précarité sont deux facettes d'une même réalité » (2000 : 17). Cette fiche se veut l'occasion de revenir sur cette grande transformation du travail en insistant sur le rôle de l'État, sur l'essor du travail atypique et sa précarisation, ainsi que sur les enjeux que ces changements posent pour le renouvellement de l'action syndicale.

Retour sur la grande transformation au Québec

Depuis une trentaine d'années, au Québec comme dans les autres pays développés, on observe un saut qualitatif dans la politique poursuivie par l'État eu égard à la régulation du travail. L'État érige alors la **recherche de la flexibilité** du travail qu'exigerait la mondialisation de l'économie en véritable dogme. Cette nouvelle orientation contraste avec les politiques de plein emploi menées lors des « Trente glorieuses », soit la période couvrant l'après-guerre jusqu'aux années 1980 (Fourastié, 1979). Ces politiques interventionnistes de la part de l'État s'appuyaient sur un droit du travail négocié de manière tripartite avec les organisations patronales ET syndicales.

Le **nouveau cadre néolibéral** mis en place dès les années 1980 repose essentiellement sur quatre nouveaux piliers : la libéralisation, la dérèglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales. Le contrôle de l'économie par l'État dans une perspective de plein emploi est alors délaissé au profit d'une **gestion de la mise en concurrence et de la flexibilisation des travailleurs** par le secteur privé. Le nouveau contrat social implique un partenariat « à deux » entre milieu politique et d'affaires, les syndicats étant renvoyés à un rôle de second plan. Cette érosion du compromis fordiste se manifeste par une triple rupture dans le pacte liant le travailleur ou la travailleuse, l'État et l'entreprise (voir Figure 1). Dérèglementation, privatisation, sous-traitance, coupes dans les programmes

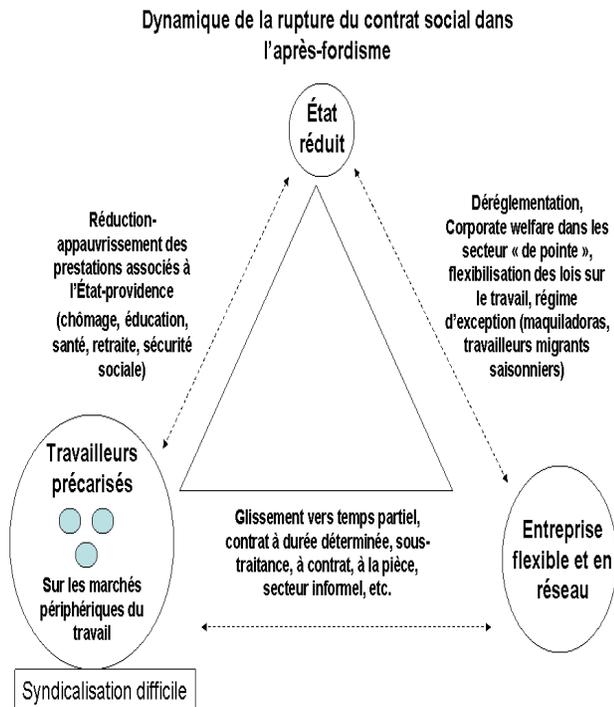


GIREPS

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

sociaux et travail à contrat participent de cette dynamique.

Figure 1.



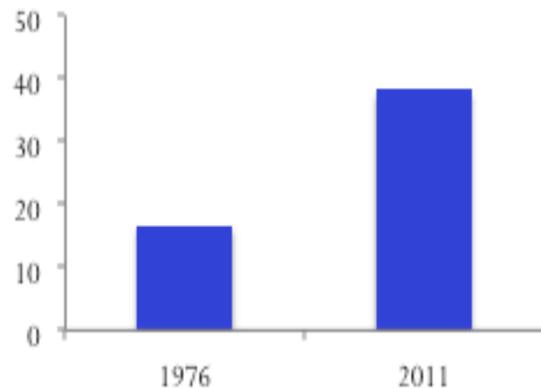
L'essor du travail atypique : les jeunes et les femmes en première ligne

Dans le nouveau régime, le travail atypique prend progressivement le pas sur le salariat classique. Le travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois, ainsi que le travail invisible (travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les travailleurs migrants saisonniers, etc.) (Noiseux, 2008 : 21-25). Au Québec, la part de ces types de travail a

plus que doublé entre 1976 et 2011, passant de 16,7 % à 38,1 % (ISQ, 2011 :1). Bien que la flexibilisation en elle-même ne soit pas néfaste, force est de constater que dans le contexte actuel, travail atypique et précarité vont de pair.

Graphique 1.

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



Les effets délétères de cette dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail se traduisent notamment par :

- des **salaires plus bas** ;
- une **diminution de l'accès aux avantages sociaux et aux régimes publics de protection sociale** ;
- et par un **accès restreint à la syndicalisation** et à la négociation (Desrochers, 2000, Bernier et al, 2003, Noiseux, 2008).

Enfin, cette moindre syndicalisation des travailleurs atypiques tend à accentuer les conséquences associées à la fragmentation des marchés du travail.

Tous ces effets néfastes voient leurs impacts démultipliés dans le cas des **jeunes** et des **travailleuses**. La dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail sous-tend effectivement des

Syndicalisme et organisation collective des travailleurs atypiques : faits, pratiques et défis

Au Québec comme ailleurs, la transformation du travail marquée par l'essor du travail atypique pose un certain nombre de **défis pour le syndicalisme qui doit actualiser ses pratiques** afin d'être en mesure de défendre *aussi* les intérêts des travailleurs atypiques. Pour faire face aux défis posés par la nouvelle donne, les organisations syndicales ont intérêt à renouveler leurs pratiques en dehors des cadres des théories syndicales construites autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène, majoritairement constituée d'hommes blancs travaillant dans l'industrie.

Malgré le fait que chacune des grandes centrales syndicales québécoises ait clairement énoncé que l'organisation des travailleurs atypiques était une priorité (Noiseux, 2008), force est de constater que le bilan est mitigé. La proportion des travailleurs à temps partiel syndiqués a stagné à 27,3 % de 1998 à 2009, alors que celle des travailleurs à temps plein est passée de 37,3 % à 38,3 %. Notons toutefois que les organisations syndicales ont

discriminations systémiques impliquant une rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi qui se fait au détriment des jeunes (Noiseux, 2012) et des femmes (Noiseux, 2011).

enregistré, depuis une dizaine d'années, de nets progrès autant auprès des jeunes que des femmes, qui sont bien souvent confinés dans le travail atypique. Entre 1998 et 2009, le nombre de jeunes syndiqués s'est accru à un rythme de beaucoup supérieur (+ 71 %) à la croissance de l'emploi chez les 15-24 ans (+ 20,73 %) et la proportion de femmes syndiquées est aujourd'hui presque égale à la proportion d'hommes syndiqués.

Cinq constats peuvent néanmoins être identifiés eu égard à l'adaptation du syndicalisme à la nouvelle donne :

- les travailleurs atypiques « revendiquent non plus seulement des droits, mais **le respect et la dignité** » (Ion, 2006 : 41) ;
- l'enjeu central réside dans la **reconnaissance des pratiques d'organisation collective des travailleurs atypiques** ;
- le nouveau syndicalisme doit chercher à « **réduire les différences de statut** entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires » (Murray, 1989 : 208) et à les intégrer au milieu syndical ;
- l'importance prépondérante des enjeux liés à **l'organisation collective des travailleurs atypiques** et du rôle que peut —

encore — jouer le syndicalisme à cet égard ;

- **l'adaptation de ses valeurs et de ses pratiques aux besoins différenciés des travailleurs atypiques** — notamment les jeunes et les femmes.

Ainsi, à défaut de renouveler ses pratiques en s'interdisant notamment d'institutionnaliser, dans les conventions collectives, des clauses de disparité de traitement négligeant les travailleurs atypiques — ou, à tout le moins, en les minimisant à un niveau tolérable —, c'est sa pertinence que le syndicalisme risque de voir s'effriter davantage auprès du tiers, voire plus, de la population active. Dans un tel cas, les progrès que l'on a identifiés ci-haut ne seront que de simples sursauts d'un syndicalisme en déclin.

Note réalisée à partir de l'article de NOISEUX, Yanick (2013). « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », à paraître.

Références

BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 807 p.

DESROCHERS, Lucie (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? : Les femmes et le travail atypique*, Conseil du Statut de la femme, Québec.

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

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

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2011). *Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, 2008-2011*, Québec.

ION, Jacques (2006). « La dignité, nouvel enjeu de mobilisation », *Revue Sciences Humaines*, n° 172, p. 41-43.

MURRAY, Gregor (1989). « Stratégies syndicales face à la précarité », dans *La flexibilité des marchés du travail aux Canada et aux États-Unis* (sous la direction de Laflamme, Murray, Bélanger et Ferland), OIT, collection Série de Recherche, p. 191-208.

NOISEUX, Yanick (2012). « Le travail atypique au Québec : les jeunes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue du REMEST*, vol. 7, n° 1, p. 28-54.

NOISEUX, Yanick (2011). « Le travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue Labour/Le Travail*, n° 67, p. 95-120.

NOISEUX, Yanick (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat en sociologie, UQAM, Montréal.

