

Les luttes syndicales des travailleuses de Wal-Mart au Québec : Qu'est-ce qu'elles nous apprennent ?

JOURNÉES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU
TRAVAIL

Juin 2014

Stéphanie Mayer

Doctorante à l'Université Laval, Québec

et

Yanick Noiseux

Professeur à l'Université de Montréal, Québec

Mise en commun de travaux sur le syndicalisme et Wal-Mart :

NOISEUX, Yanick (2014, sous presse). « Le cas Wal-Mart » dans *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, PUQ: Montréal, 296p.

++++++

MAYER, Stéphanie (2013). *Les effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes. Le cas Wal-Mart*, Éditions IEIM: Montréal, 128 pages.

*** Recherche effectuée en partenariat : Service aux collectivités de l'UQAM (Lyne Kurtzman); Fédération des femmes du Québec (Gisèle Bourret) et sous la direction scientifique de Francine Descarries et Dorval Brunelle (Département de sociologie UQAM). ***

Contexte: le secteur tertiaire au Québec

- **4 salarié.e.s sur 5 au Québec travaillent dans le secteur des services;**
- **1 sur 8 dans le sous-secteur du commerce de détail;**
- **15% de la main-d'œuvre dans le commerce de détail travaillent au salaire minimum (soit 10\$ canadiens);**
- **18 % des salarié.e.s y sont syndiqué.e.s comparativement à 40 % dans l'ensemble de l'économie québécoise;**
- **Femmes surreprésentées (58%) dans le secteur tertiaire et forment 72% de la main-d'œuvre dans le sous-secteur des grands magasins (par exemple, Wal-Mart).**

Chez Wal-Mart : quelles conditions de travail ?

La flexibilisation des conditions de travail

- **Flexibilisation par les statuts d'emploi :**

*« Ils vont te les donner tes 28-30 heures, mais tu restes à temps partiel. Et les employés font des heures, mais ils n'ont pas de protection sociale », Louise**.*

- **Flexibilisation par le nombre d'heures travaillées :**

L'entreprise exige que les employé.e.s soient disponible 7 jours sur 7, y compris deux soirées: *« si tu leur dis non, tu peux te les mettre à dos », Ariel.*

** À noter que les prénoms utilisés sont fictifs pour respecter la confidentialité et l'anonymat des participantes.

Chez Wal-Mart : quelles conditions de travail ? (suite)

Conséquences sur la vie personnelle et familiale

- 1) **Les horaires irréguliers et imprévisibles** : « *tu n'as pas le temps de récupérer* » ni « *de partager des moments de qualité avec les enfants* », Aline.
- 2) **Le « stress économique »**, comme l'appelle Rita : « *tu es toujours en train de calculer* ».
- 3) **Les conséquences sur la santé physique et psychologique** : « *une employée se faisait cracher au visage sans que l'employeur prenne sa défense, il défendait le client* », Brigitte.

Apprentissages à tirer des luttes syndicales menées chez Wal-Mart

1) Le QUI :

- *Les réalités d'emploi* :

Horia évoque la différence entre les conditions de travail des « hommes de *shop* » et celles « de femmes dans un magasin à rayon » : les tâches sont plus compartimentées et associées à différents privilèges et statuts.

- *Les réalités sociales* :

Pour Hélène, il ne fait aucun doute que « *la vulnérabilité du personnel* » résulte de contraintes publiques et privées.

Pour Bélinda, ses collègues « *sont justement trop dans la misère, trop absorbés par leurs propres problèmes* » pour penser à s'organiser.

Apprentissages à tirer des luttes syndicales menées chez Wal-Mart

(suite)

2) Les ÉTAPES :

- La première étape est l'éducation sur les droits : « *[les employé.e.s] ne savent pas qu'ils ont des droits* », déplore Hélène.

3) Les BESOINS réels : doivent être au cœur des démarches syndicales.

-Les motivations à se syndicaliser :

Le choix des horaires de travail***

Le respect de l'ancienneté

L'obtention d'une échelle salariale juste et publique

La liberté de parole

L'accès à des mécanismes de recours