

**Effets de la libéralisation des marchés
sur les conditions de travail des Québécoises :
huit études de cas**

Études réalisées par Marie-Pierre Boucher et Yanick Noiseux

sous la direction de Dorval Brunelle, Francine Descarries et Lyne Kurtzman
dans le cadre de la recherche *Les effets des accords de commerce et de la libéralisation des
marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes au Québec, 1989-2005*

Institut de recherches et d'études féministes
Université du Québec à Montréal

LES CAHIERS DE L'IREF présentent une série de documents dans le but de contribuer au développement des connaissances et de la recherche féministes.

Les manuscrits publiés sont soumis à un comité de lecture.

Distribution : **Institut de recherches et d'études féministes**
Université du Québec à Montréal
Téléphone : (514) 987-6587
Télécopieur : (514) 987-6742
Courriel : iref@uqam.ca
Commande par Internet : www.iref.uqam.ca

Adresse postale :
Case postale 8888, Succursale Centre-ville
Montréal, Québec
Canada H3C 3P8
Adresse géographique :
Pavillon VA, local 2200
210, rue Sainte-Catherine Est
Montréal

Institut de recherches et d'études féministes
Dépôt légal : 2^e trimestre 2010
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-922045-31-4

Les textes publiés dans les Cahiers de l'IREF n'engagent que la responsabilité de leurs auteures et auteurs.

Couverture : Service des communications, UQAM.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	IX
INTRODUCTION	1
I. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE VÊTEMENTS.....	7
1. Portrait de l'industrie de l'habillement au Québec	7
1.1 Le Canada et le commerce international	8
1.2 Les travailleuses du secteur de l'habillement	8
2. Les mesures de libéralisation	10
2.1 Les accords commerciaux	10
2.2 La valeur du dollar	11
2.3 L'abolition des décrets de convention collective.....	12
3. Les effets de libéralisation	12
3.1 Le commerce international.....	13
3.2 La division transnationale du travail de production.....	13
3.3 Les pertes d'emploi.....	14
3.4 La restructuration du secteur dans les années 2000.....	16
4. Les conditions de travail	17
4.1 La délocalisation interne et la sous-traitance.....	18
5. Les enjeux.....	19
6. Pour conclure.....	20
II. LE CAS DE L'USINE DE SANDALES CROCS™	21
1. Conditions d'emploi	22
2. La fermeture de l'usine : effet de concurrence ou rentabilité boursière ?	23
3. Conclusion	25
III. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DE WAL-MART	27
1. Wal-Mart comme vecteur d'une mondialisation néolibérale des marchés	27
2. Tertiarisation et précarisation de l'économie du Québec : un bref portrait d'ensemble	30
3. Wal-Mart et la précarisation des conditions de travail des femmes au Québec.....	33
4. Conclusion	36

IV. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS.....	39
1. La lutte des téléphonistes de Bell contre la sous-traitance	39
2. La libéralisation dans le secteur des télécommunications	40
2.1 Les mesures de libéralisation	41
2.2 Les effets de la libéralisation.....	45
3. De téléphonistes à agentes de centres d'appels.....	45
3.1. Les conditions de travail dans les centres d'appels	46
4. Les enjeux de la division sexuelle du travail.....	47
5. Conclusion	50
V. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR FINANCIER.....	51
1. Les changements ayant affecté le secteur bancaire	51
1.1 Les changements technologiques et le recours aux NTIC	51
1.2 La libéralisation des services financiers	52
2. L'emploi des femmes dans le secteur financier et des assurances	53
2.1 Des éléments d'histoire.....	54
2.2 Des changements dans la nature des emplois.....	55
2.3 La hausse des qualifications et les probabilités d'avancement.....	59
2.4 Des luttes et des syndicats	61
3. Pour conclure sur le maintien de la discrimination systémique.....	62
VI. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LES SERVICES DE GARDE À LA PETITE ENFANCE ...	63
1. L'économie sociale	64
2. Les services de garde.....	65
2.1. Le réseau des services de garde.....	65
2.2. La libéralisation	66
2.3. Travailler au sein du réseau.....	68
2.4. Des conditions de travail libéralisées ?.....	70
3. Pour conclure sur les services de garde et la division sexuelle du travail.....	71
VII. LE CAS DES TRAVAILLEUSES DES SERVICES D'AIDE À DOMICILE	73
1. La mondialisation comme vecteur d'une transformation des services d'aide à domicile	73
2. La multiplication des statuts d'emploi et la dégradation des conditions de travail dans le secteur des services d'aide à domicile	75
2.1 Les travailleuses à l'emploi des CLSC	75
2.2 Les travailleuses embauchées dans le cadre du programme du CES.....	77
2.3 Les travailleuses à l'emploi des entreprises d'insertion.....	78

2.4 Les travailleuses à l'emploi des agences privées.....	79
2.5 et 2.6 Les travailleuses embauchées de gré à gré et souvent « au noir » et les travailleuses venues au Canada dans le cadre du PAFR.....	80
3. Éléments de conclusion.....	81
VIII. LE CAS DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ET DES AIDES FAMILIALES	83
1. Le cas des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole.....	83
1.1 Le travail agricole migrant saisonnier dans le contexte de la mondialisation.....	84
1.2 Des conditions de travail fort précaires.....	84
1.3 Des luttes pour l'amélioration des conditions de travail.....	86
1.4 Bilan d'ensemble.....	86
2. Le cas des aides familiales.....	88
2.1 Le travail des aides familiales dans le contexte de la mondialisation.....	89
2.2 Des conditions de travail fort précaires.....	90
2.3 Des luttes pour l'amélioration des conditions de travail.....	92
2.4 Bilan d'ensemble.....	93
3. Conclusion	94
CONCLUSION.....	95
GLOSSAIRE	101
BIBLIOGRAPHIES.....	107
ANNEXE 1 : TABLEAU RÉCAPITULATIF.....	125

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1 Composition de la main d'œuvre. Population active de l'industrie du vêtement au Québec (2001)	9
2 Variation du nombre d'établissements, de l'emploi et des salaires dans le sous-secteur de la fabrication de vêtements, 2004-2006.....	15
3 Chronologie relative au secteur des télécommunications au Canada	43
4 Entrées et sorties d'emploi et promotions des femmes dans les banques	57
5 Fréquentation des services de garde	66

Remerciements

Ces études de cas ont été réalisées dans le cadre de la recherche *Les effets des accords de commerce et de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes au Québec*, dirigée par Dorval Brunelle. Nous tenons à souligner l'apport des membres de l'équipe de cette recherche : Francine Descarries et Lyne Kurtzman, ainsi que les partenaires de la Fédération des femmes du Québec, Danielle Bellange et Gisèle Bourret. Cette recherche a été effectuée grâce à un fonds attribué par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Nous voudrions aussi signaler les dettes que nous avons contractées auprès des personnes suivantes dont les recherches nous ont largement éclairés : Louise Boivin pour la recherche qu'elle a menée au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence*, Raquel Duplin, ainsi que Violaine Bonnassies qui ont été embauchées dans le cadre de cette recherche et qui ont effectué des analyses sur la politique familiale, les soins de santé et le système financier, ainsi que Jean-Luc Pilon qui a effectué une enquête sur l'industrie de l'habillement pour l'Observatoire des Amériques et l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM. Leurs travaux et la rigueur avec laquelle ils les ont menés nous ont grandement inspirés.

Introduction

Plusieurs études ont mis en lumière les effets des accords de commerce et de la libéralisation*¹ des marchés des biens et des services sur les conditions de vie et de travail des femmes dans différentes régions du monde (Altwater et Mahnkopf, 2002 ; Hirata, 2003 ; Boucher, 2009). Parmi elles, certaines soulignent que ces impacts, au Nord et au Sud, varient en fonction de plusieurs facteurs (Vijaya, 2003 ; Bisilliat, 2003). Au nombre de ces facteurs, retenons le contenu du cadre normatif et celui des politiques publiques (Lamarche et Bachand, 2003 ; Lamarche, Bachand, Arnaud et Chagnon, 2005), le rôle de la société salariale (Daune-Richard, 2004), de même que la solidité des liens sociaux tissés par les femmes (Druelle, 2004). D'autres études sur le marché du travail nord-américain mettent en lumière la rapidité et la complexité de la libéralisation des économies (Blouin, Gibb, McAdams et Weston, 2004), de même que son impact sur le rapport salarial* (Tremblay, 1997, 2000 ; Baudoux, 1998 ; Peebles, 2005). Elles démontrent notamment que la situation des femmes au Nord connaît des transformations importantes, ce que reflètent, par exemple, les données sur le travail atypique* (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 ; Desrochers, 2000) ou la croissance de la pauvreté au travail (Ulysse, 2006). Pourtant, ces recherches n'établissent pas clairement les liens entre les accords commerciaux de libre-échange impliquant le Canada et le Québec, l'évolution du marché du travail et les modifications des rapports sociaux de sexe. Pour pallier cette lacune, nous examinerons plus systématiquement le lien entre la libéralisation et les changements dans les conditions de travail des femmes québécoises. Nous pensons que les accords de libre-échange et les politiques de libéralisation des marchés entraînent une segmentation* du système de l'emploi qui implique le maintien, voire le renforcement de la division sexuelle du travail*. Nous supposons donc que la libéralisation a des répercussions spécifiques sur les trajectoires professionnelles des femmes.

C'est afin de contribuer à l'examen de cette segmentation et, plus largement, pour documenter les impacts de la libéralisation sur les travailleuses québécoises que nous avons préparé huit études de cas. Les cas traités sont les suivants :

- 1) Le cas des travailleuses dans le secteur de la fabrication de vêtements ;
- 2) Le cas de l'usine de sandale Crocstm ;
- 3) Le cas des travailleuses de Wal-Mart ;
- 4) Le cas des travailleuses dans le secteur des télécommunications ;
- 5) Le cas des travailleuses dans le secteur financier ;
- 6) Le cas des travailleuses dans les services de garde à la petite enfance ;
- 7) Le cas des travailleuses dans les services d'aide à domicile ;
- 8) Le cas des travailleurs migrants saisonniers et des aides familiales².

¹ Les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire.

² Ce cas se distingue des autres parce qu'il compare deux « régimes dérogatoires » en vertu d'un cadre juridique particulier, en marge des lois et des normes usuelles sur le travail. L'un de ces régimes touche presque exclusivement des hommes, les

Parce qu'elles couvrent plusieurs secteurs³ de l'activité économique et parce qu'elles mettent en scène des collectifs de travailleuses œuvrant dans des ghettos d'emploi témoignant de la division sexuelle du travail, ces études de cas sont exemplaires à plusieurs égards. Chacun des cas illustre l'une ou l'autre des composantes de la dynamique de libéralisation que sont la privatisation, la délocalisation, la déréglementation*, la financiarisation, la nouvelle gestion publique*, etc. Ces cas permettent également de constater la reconduction de modes d'exploitation spécifiques de la main-d'œuvre féminine : naturalisation des compétences dites féminines, sous-évaluation, discrimination systémique, plafond de verre, relégation dans des segments secondaires* du système de l'emploi*, etc. En somme, ces études de cas mettent en évidence l'usage des dispositifs de la division sexuelle du travail dans le contexte de la libéralisation et du néolibéralisme et elles illustrent une re-hiérarchisation* des rapports salariaux de sexe. Ainsi, à la division sexuelle du travail déjà existante et fondée sur le métier, s'ajoute une nouvelle composante : la division sexuelle du travail liée au statut d'emploi*. Cette double discrimination implique que, dans une période historique où les gains de la main-d'œuvre en général sont tenus, ceux que les femmes avaient acquis sont systématiquement menacés.

Les deux premières études traitent des impacts de la libéralisation sur des travailleuses œuvrant dans le secteur manufacturier et elles témoignent de dynamiques globales. Depuis le milieu des années 1990, le **secteur de la fabrication du vêtement (1)** a été fortement touché par deux types de mesures de libéralisation. Les premières concernent la dimension inter et transnationale de la globalisation des marchés. À cette échelle, la libéralisation s'est effectuée par le biais de l'abolition des quotas et des tarifs douaniers. L'arrangement multifibres (AMF) — traduction littérale du *Multifibre Arrangement* —, négocié dans le cadre du GATT (le *General Agreement on Tariff and Trade*) en 1974, a été démantelé progressivement à partir de 1995 dans le cadre des négociations menées à l'OMC (l'Organisation mondiale du Commerce)⁴. Par ailleurs, la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a conduit à l'abolition, depuis 1998, des tarifs douaniers en Amérique du Nord dans ce secteur d'activité. Plus récemment, à compter de janvier 2003, le Canada a également aboli les tarifs douaniers des pays moins avancés (TPMD), ce qui a également eu un impact majeur sur les conditions de travail dans ce secteur qui emploie une main-d'œuvre largement féminine et qui, d'autre part, est dramatiquement touché par les délocalisations d'entreprise. Le second type de mesures est lié à la libéralisation des politiques dans l'espace national. À cette échelle, il faut notamment traiter de l'abolition des décrets de

travailleurs agricoles migrants saisonniers embauchés dans le cadre du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique*. L'autre régime est essentiellement féminin. Il s'agit des aides familiales engagées dans le cadre du *Programme fédéral des aides familiaux résidents* [PAFR].

³ Outre le cas de « travailleuses de Wal-Mart » (3) et celui de « l'usine de sandales Crocstm » (2), les études de cas présentent des portraits sectoriels. Nous avons fait le choix de traiter plus spécifiquement du premier — le cas Wal-Mart — parce que nous estimions qu'il illustre bien la dynamique d'ensemble dans le secteur du commerce de détail (voire, plus largement, parce qu'il s'agit de l'entreprise phare d'un capitalisme du XXI^e siècle faisant de la flexibilisation du travail son axe moteur et de la précarité, son corollaire). Quant au cas de l'usine de sandales Crocstm, nous l'avons inséré pour sa valeur de contre-exemple. Nous y reviendrons.

⁴ On se souviendra que l'OMC avait succédé au GATT, en 1994.



convention collective. Les deux types de mesures, celles qui sont sanctionnées respectivement à l'échelle internationale et à l'échelle nationale, entraînent des pertes d'emploi, la stagnation des salaires, la flexibilité* par le recours au travail à domicile, le commandement de la production par les distributeurs (plutôt que par les producteurs), la réduction de la taille des entreprises et l'essor de la sous-traitance, puis la désyndicalisation.

Le second cas, **celui de l'usine de sandales Crocstm (2)**, a un statut particulier dans cette étude, puisqu'il découle d'une enquête de terrain et qu'il concerne une entreprise spécifique qui a fermé ses portes au printemps 2008. Il sert ici de contre-exemple. C'est le succès de l'entreprise qui a conduit à sa perte, un succès qui découle de l'application de la recette recommandée pour faire face à la concurrence globale dans le secteur manufacturier. En créant un produit innovant grâce à des techniques de pointe, la PME québécoise devient si prospère qu'elle est rachetée par une multinationale américaine. De fil en aiguille, le capitalisme financier a raison de l'entreprise de Québec qui doit fermer ses portes, car ses coûts de production sont trop élevés. Les travailleuses et les nombreux immigrants et immigrantes qui avaient été intégrés à l'entreprise et qui y jouissaient de bonnes conditions de travail n'étaient pas compétitifs face aux filiales dans les pays à bas coûts salariaux.

Davantage ancrées dans une dynamique de libéralisation à l'échelle nord-américaine, les trois études suivantes (3, 4 et 5) — tout comme celles qui suivront (6, 7 et 8⁵) — mettent en scène des travailleuses œuvrant dans le secteur des services. Le troisième **cas**, celui **des travailleuses de Wal-Mart (3)**, s'intéresse aux impacts et à la diffusion, dans le secteur du commerce de détail, du modèle d'affaire de cette entreprise phare du capitalisme du XXI^e siècle dont l'implantation au Québec s'inscrit dans le sillage de la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain en 1994. Ce modèle d'affaire repose sur une main-d'œuvre largement féminine confinée dans le travail à temps partiel*.

Les deux études de cas suivantes touchent des secteurs typiques affectés par la libéralisation en Amérique du Nord, celui **des télécommunications (4)** et celui des **services financiers (5)**. L'étude de ces deux secteurs régis par des législations fédérales met en lumière l'évolution des conditions de travail de deux archétypes de l'emploi féminin : la « téléphoniste » et la « caissière ». Le premier a été libéralisé afin de favoriser la concurrence et re-réglementé dans le cadre de la *Loi sur les télécommunications* (1993) et de l'*Accord sur les télécommunications de base*⁶ (ATB, 1997). Dans cette foulée, l'essor de la sous-traitance a impliqué une importante dégradation des conditions de travail des téléphonistes, en particulier dans certains types de centres d'appels.

⁵ Notons par ailleurs que les trois dernières études de cas mettent également en lumière l'extension d'une logique de commercialisation — à rabais — de la « sphère domestique » dans le capitalisme avancé.

⁶ Cet accord a été conclu à l'OMC en marge des négociations entourant l'Accord général sur le commerce des services (AGCS, ou GATS, en anglais, pour *General Agreement on Trade in Services*).

Les services financiers relèvent d'un cadre législatif qui doit être actualisé tous les cinq ans — la dernière modification étant la *Loi modifiant la législation régissant les institutions financières et comportant des mesures connexes et corrélatives* (C-37, 2006) — et qui doit lui-même s'accorder au cadre réglementaire fixé par l'ALENA⁷. Le secteur des services financiers a aussi été bouleversé par l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NITC), de même que par la financiarisation de l'économie. À la lumière de ces transformations, on doit s'attendre à d'importants bouleversements concernant la main-d'œuvre féminine dans ce secteur, une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée, mais qui reste très affectée par la discrimination systémique et, en particulier, par les écarts salariaux et les possibilités d'avancement plus limitées.

Les sixième et septième études de cas, portant respectivement sur les **travailleuses dans les services de garde (6)** et les **travailleuses dans le secteur des soins à domicile (7)**, mettent en scène des secteurs indirectement touchés par la libéralisation⁸, mais qui ont été largement affectés par des mesures de privatisation et le recours à la sous-traitance, mesures qui s'inscrivent dans la même dynamique. Ces cas illustrent l'action d'un État-providence *néolibéralisé* qui marque la politique sociale du sceau des préceptes de la « nouvelle gestion publique » : principes de l'utilisateur-payeur, de la reddition de compte et de la rationalisation. Par ailleurs, si ces deux secteurs mettent aussi en évidence la stratégie d'activation* des politiques sociales qui vise notamment à accroître l'emploi des femmes, ils révèlent les disparités qui affectent leurs conditions d'emploi. Sur fond de segmentation des conditions de travail et des statuts d'emploi, ces deux études révèlent donc comment le néolibéralisme sape la solidarité entre femmes en alimentant les inégalités.

Enfin, la dernière étude, qui compare, dans le cadre d'un régime dérogatoire de travail, la situation de deux groupes — **les travailleurs migrants saisonniers et les aides familiales migrantes (8)** —, illustre bien le paradoxe d'une stratégie de libéralisation qui s'avère incapable d'aller au bout de sa propre logique. En effet, les accords de libre-échange favorisent la libre circulation transfrontière des biens, des services et des investissements, mais se refusent à étendre la libéralisation de la main-d'œuvre aux pays concernés. La première conséquence de cette exception est que l'on assiste alors à l'instrumentalisation de la migration qui sera encadrée de manière spécifique pour répondre aux besoins de l'économie d'accueil au Nord. Cette étude de cas met en lumière la constitution d'une chaîne globale des soins* dont traite la littérature féministe depuis quelques années (Boucher, 2009) et qui repose sur

⁷ Le chapitre 14 de l'ALENA traite directement de la libéralisation des services financiers.

⁸ En fait, il vaudrait mieux dire que, même s'ils n'ont pas encore été affectés par les mesures de libéralisation, ces secteurs sont tout de même touchés directement par celles-ci. En effet, les services d'aide à domicile ne sont pas inclus dans la *Loi canadienne sur la santé*. Des dispositions de l'ALENA autant que de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) font en sorte que les entreprises étrangères peuvent désormais librement procéder à des investissements dans le secteur des services d'aide à domicile au Québec. Les débats sur la « walmartisation » des services de garde au Québec lors de la révision de la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* en 2005 (projet de loi 124) mettent également en lumière les impacts éventuels de la libéralisation dans ce secteur de l'économie. Voir *Radio-Canada*, en ligne, <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/Politique/2005/11/22/007-cpe-opposition-c-rb.shtml> (22 novembre 2005).



les inégalités de développement et de classes sociales, en plus de reproduire, à grande échelle, la division sexuelle du travail. En outre, le cas particulier des aides familiales, une main-d'œuvre essentiellement féminine, montre comment ces dernières sont confinées dans des conditions qui peuvent parfois se situer à la limite de l'esclavage.

Au fil d'arrivée, dans l'ensemble, les cas présentés confirment l'importance de la segmentation du système de l'emploi, de la division sexuelle du travail et la re-hiérarchisation des marchés du travail en fonction du sexe, toutes instaurées dans la foulée de la libéralisation des marchés. En outre, malgré l'adoption de la Loi sur l'équité salariale (Québec, 1996)⁹, les études de cas révèlent les mécanismes d'exploitation spécifique des femmes, des mécanismes que la libéralisation a permis de reconduire. Nous reviendrons sur ces constats généraux — et sur les constats spécifiques à chacun des cas — en conclusion et dans le tableau récapitulatif que nous avons reproduit en annexe.

Rappelons, en terminant, que notre réflexion se situe dans le prolongement d'une recherche exploratoire, menée à l'instigation de l'Institut de recherches et d'études féministes et de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes en 2003-04 en partenariat avec la Fédération des femmes du Québec (FFQ), concernant les impacts du libre-échange et de la libéralisation des marchés sur l'emploi des femmes au Québec (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004). Au terme de cette première enquête, il était apparu que l'impact de la libéralisation des marchés, des biens, des services et de la main-d'œuvre sur le système de l'emploi et les politiques sociales est déterminant, même s'il est difficile à cerner en termes de causalité simple et à évaluer empiriquement. Ainsi, outre les constats que nous avons évoqués plus haut, cette série d'études de cas permet aussi de dépasser les limites inscrites dans le rapport préliminaire et d'établir des liens entre les accords commerciaux négociés par les gouvernements fédéral et provinciaux, la libéralisation des marchés engagée à l'instigation des deux niveaux de gouvernement et la dégradation des conditions de travail des femmes au Québec.

⁹ Deux des études de cas montrent spécifiquement comment les employeurs ont tenté de se soustraire à la Loi : le cas des téléphonistes et celui des employées des services de garde.

I. Le cas des travailleuses dans le secteur de la fabrication de vêtements¹⁰

Après un très bref portrait du secteur, cette étude de cas présente les mesures de libéralisation touchant le secteur de la fabrication de vêtements au Québec. La libéralisation s'est effectuée par le biais de deux grandes mesures : premièrement, l'abolition des quotas et des tarifs douaniers ; deuxièmement, l'abolition des décrets de convention collective. Ces mesures ont provoqué directement ou indirectement :

- Des pertes d'emploi ;
- La stagnation des salaires ;
- La flexibilité par le recours au travail à domicile ;
- Le commandement de la production par les distributeurs plutôt que par les producteurs ;
- La réduction de la taille des entreprises et le recours accru à la sous-traitance ;
- La désyndicalisation.

Après la présentation de ces grands effets, ce sont les conditions de travail et les enjeux de la division sexuelle du travail qui seront examinés.

1. Portrait de l'industrie de l'habillement au Québec

L'industrie de la fabrication de vêtements, ou de l'habillement, se distingue de celle du textile. C'est l'industrie de l'habillement qui emploie traditionnellement une majorité de femmes, dont une forte proportion est issue de minorités ethniques. Elle englobe les usines de tricotage et de fabrication de vêtements et d'accessoires vestimentaires.

Le Québec constitue le cœur de cette industrie au Canada puisque c'est dans cette province que l'on retrouve 55 % des emplois et près de 60 % des livraisons au pays. En 2006, 61,3 % de la valeur de la production canadienne de vêtements y est réalisée¹¹ : « Montréal, où est concentrée une très forte proportion de l'industrie, constitue le troisième centre de production vestimentaire en importance à l'échelle nord-américaine, après Los Angeles et New York » (Drouin, 2003 : 5). Presque la totalité des exportations de cette industrie est destinée au marché états-unien (89 % en 2006¹²). La majorité des établissements est de propriété québécoise et ceux-ci sont généralement de taille petite ou moyenne.

¹⁰ Étude de cas réalisée par Marie-Pierre Boucher. Elle est en partie basée sur la recherche effectuée par Jean-Luc Pilon, *L'industrie du vêtement et l'emploi des femmes au Québec : une présentation générale du secteur*, pour l'Observatoire des Amériques, la Fédération des femmes du Québec et dans le cadre de l'Alliance de recherche IREF / Relais-femmes (ARIR) de l'UQAM en 2004.

¹¹ Données actualisées : www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html.

¹² *Idem*.

En 2008, l'emploi y subissait un recul pour une septième année de suite. Au cours de cette période, 63 % des emplois ont disparu et la main-d'œuvre est passée de 71 000 à 26 000 personnes. Seulement en 2008, quelque 5 300 emplois ont été perdus. L'industrie ne fournissait plus, en 2008, que 5 % de l'emploi dans le secteur de la fabrication et 0,7 % de l'emploi total, tombant ainsi au douzième rang parmi les 16 industries de la fabrication, après avoir longtemps tenu le premier rang. Les femmes occupaient encore plus des deux tiers des emplois.¹³

1.1 Le Canada et le commerce international

Sur la scène internationale, le Canada est un important importateur de vêtements, puisqu'il se situe au 5^e rang mondial (1,9 %), alors que sa part des exportations mondiales est minime et ne compte que pour environ 1 % de celles-ci. Quant à eux, les États-Unis occupent le 7^e rang des exportations mondiales de vêtements (2,5 %) et le deuxième rang des pays importateurs (30,25 %). Les États-Unis représentent le plus gros marché après l'Union Européenne et si, dans le domaine des exportations, c'est toujours l'Union Européenne qui domine avec 26,5 % des exportations mondiales (seulement 8,4 % hors Union Européenne), la Chine est en pleine progression et compte pour 23 % des exportations mondiales (données tirées de l'OMC, 2004 et citées par Pilon, 2005 : 2).

Entre 1990 et 1998, la valeur des importations des vêtements en provenance des États-Unis a quadruplé. En contrepartie, les exportations canadiennes au sud de la frontière ont décliné. Elles atteignent 2,7 milliards de dollars (Wyman, 2006 : 23).

Entre 2003 et 2006, pour le Canada, le pourcentage des exportations totales de vêtements a chuté de 39,4 %, les importations ont crû de 16,3 %, surtout en provenance de la Chine (une variation positive de 52 % entre 2004 et 2006) et du Vietnam (une variation positive de 103 % au cours de la même période). Enfin, le nombre total d'employés a chuté de 31,7 % entre 2003 et 2006¹⁴.

1.2 Les travailleuses du secteur de l'habillement

L'industrie du vêtement est un secteur à forte composante féminine et immigrante, le taux de chômage y est plus important chez les femmes que chez les hommes, les salaires des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes dans le secteur et, finalement, le secteur semble comporter une part considérable de travailleuses à domicile. (Pilon, 2004 : 9)

¹³ Données tirées de http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_descrssecteur_01.asp?lang=FRAN&Porte=3&cregncomp1=QC§xt=scian&cregn=QC§ypeprin=01&PT1=8&PT2=21&PT3=16&PT4=53§sect=08&asect=33 (26 mai 2010).

¹⁴ Toutes les données sont tirées de www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html (4-07-09).



En 2008, environ un emploi sur deux dans l'industrie du vêtement au Canada se trouvait en sol québécois. Les femmes forment donc la très grande majorité des employé-es de production (entre 70 et 82 % selon les auteurs : Lessard, 2001 ; Drouin, 2003). Environ 42 % de l'ensemble des employé-es sont des femmes immigrées, ce qui porte à 18 625 leur nombre dans ce secteur (Mongeau et Pinsonneault, 2007 : 42 et 43). Près d'une sur trois vient des Antilles.

Tableau 1
Composition de la main-d'œuvre
Population active de l'industrie du vêtement au Québec (2001)¹⁵

	Femmes	Total
Total	45 585 (73,4%)	62 095 (100%)
Immigrantes et immigrants	18 400 (68,79%)	26 750 (43,08%)
Minorités visibles	11 865 (65,55%)	18 100 (29,15%)
Travailleuses et travailleurs à domicile*	3 335 (8,19%)	4 185 (7,48%)

* Calcul effectué à partir de la population employée. Cette variable est vraisemblablement sous-estimée compte tenu du caractère souvent clandestin du travail à domicile. (Pilon, 2005)

« Les deux tiers (66,3%) des employés de production sont des opérateurs de machine et, de ceux-ci, 92,1 % sont des femmes. Les coupeurs et les presseurs sont beaucoup moins présents (4 % et 5,2 %) ; les coupeurs sont presque tous des hommes (85,3 %) » (Lessard, 2001 : 15). Ceux que Lessard appelle des « opérateurs de machine » prennent ailleurs le nom de « conductrices de machine à coudre » et sont les couturières. L'autre poste où les femmes prédominent est celui des tailleuses, selon Drouin.

La main-d'œuvre de l'industrie du vêtement est faiblement scolarisée : plus de la moitié des travailleuses et des travailleurs ont au plus un diplôme d'études secondaires. Elles et ils sont systématiquement moins scolarisés que l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'ensemble du secteur manufacturier.

Dans les secteurs industriels traditionnels (textile, vêtement), on retrouve surtout des personnes immigrées ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires. Cela se vérifie encore davantage chez les femmes immigrées : c'est le cas de 81,5 % de celles qui travaillent dans la fabrication de vêtements. Chez les hommes immigrés, cette proportion atteint 71,8 %. Dans cette même industrie, 20,5 % des hommes

¹⁵ Quoique daté, ce tableau donne une bonne idée de la composition ethnique de la main-d'œuvre.

immigrés ont terminé des études collégiales ou universitaires, alors que ce n'est le fait que de 11,8 % des femmes. (Mongeau et Pinsonneault, 2007 : 43)

Leurs salaires sont faibles, plus faibles que dans l'ensemble du secteur manufacturier, bien que supérieurs au salaire minimum, mais de peu pour les personnes qui commencent à travailler. En 2008, le salaire horaire moyen des travailleurs et travailleuses dans l'industrie de l'habillement se situait à 12 \$¹⁶ (excluant les heures supplémentaires), alors que ce même salaire horaire moyen s'établissait à 20,16 \$ pour les travailleurs et travailleuses de l'ensemble de la fabrication (ISQ, 2008, en ligne¹⁷). Également, « chez les opérateurs de machine, qui constituent les deux tiers de la main-d'œuvre et sont des femmes neuf fois sur dix, le taux de salaire le plus élevé médian estimé est de 10 \$ l'heure. Le même taux est de 14,50 \$ l'heure chez les coupeurs » (Lessard, 2001 : 16).

La majorité des travailleurs de cette industrie, soit 65 %, est rémunérée à taux horaire, alors que 15 % sont rétribués à la pièce. Les autres travailleurs bénéficient de différents régimes de rémunération : rémunération mixte (à l'heure et à la pièce), rémunération à forfait, etc. (Drouin, 2003 : 74)

Dans la foulée de la libéralisation, l'abolition des décrets dans le secteur de l'habillement, sur lequel nous reviendrons plus loin, entraînera, dans les faits, une désyndicalisation du secteur.

2. Les mesures de libéralisation

Cette section présente trois types de « mesures » : les accords commerciaux (1.1 : ALE, ALENA, AMF, TPMD), l'impact de la variabilité des taux de change et de la valeur du dollar sur l'activité manufacturière (1.2) et, enfin, l'abolition des décrets de convention collective (1.3).

2.1 Les accords commerciaux

Les importations de vêtement débutent surtout dans les années 1960. Dès lors, les gouvernements signent des ententes, généralement bilatérales, visant à encadrer ce commerce en fixant notamment des quotas¹⁸. Ce sont ces ententes qui sont aujourd'hui démantelées dans le cadre d'autres accords, dont l'ALE, l'ALENA, l'Arrangement Multifibre (AMF) à l'OMC, ainsi que le Tarif des pays moins avancés (TPMD).

¹⁶ D'après l'Institut de la statistique du Québec : imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_statsect_01.asp?PT4=53&pro=5245&PT2=17&cmpregn=QC&lang=FRAN&Porte=3&cregn=QC&PT1=8&PT3=12&sec=08&mstas=1 (4-07-09).

¹⁷ D'après l'Institut de la statistique du Québec : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/c001_rem_hor_emp_08.htm (14-10-09).

¹⁸ Le Canada a signé une quarantaine d'accords avec des pays en développement (Wyman, 2006).



- *ALE, ALENA*

Dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA, 1994), l'abolition des tarifs douaniers est entrée en vigueur en 1998 avec les États-Unis et en 2003 avec le Mexique (Pilon, 2005 : 3).

À la suite de la mise en place de l'Accord de libre-échange (ALE) en 1989, puis de l'ALENA en 1994, [sauf exception] les tarifs douaniers sur les vêtements qui répondent à une triple règle d'origine sont éliminés depuis 1998. La règle d'origine qui s'appuie sur la triple transformation territoriale prévoit, par exemple, que tout article de bonneterie fabriqué ici à partir de fibres, filés et tricots nord-américains peut être exporté aux États-Unis sans frais de douane. Pour les produits fabriqués à partir de tissus tissés, la règle générale stipule que la filature, le tissage et la confection doivent être réalisés sur le territoire de l'ALENA. (Drouin, 2003 : 33)

- *L'Arrangement Multifibre (OMC)*

Créé en 1974 dans le cadre du GATT (ancêtre de l'OMC), l'AMF (l'Arrangement Multifibre) visait à limiter les importations de vêtements et de textile sur le territoire des pays industrialisés, afin que leur industrie ne souffre pas de la concurrence des pays à bas coûts de production. L'arrangement permettait donc la signature d'ententes bilatérales entre les pays afin qu'ils limitent le commerce international.

Le démantèlement de l'Arrangement a commencé en 1995 et devait être terminé en 2004. Ce processus implique la réduction progressive des quotas à l'exportation jusqu'à leur disparition.

- *Tarif des pays moins avancés (TPMD)*

Depuis janvier 2003,

Le Canada permet l'entrée sur le marché canadien, sans droits de douane, de produits textiles et de vêtements pour 48 des pays les plus pauvres au monde. Cette liste comprend 34 pays de l'Afrique subsaharienne, mais aussi des pays asiatiques comme le Bangladesh, qui est un important exportateur de vêtements. Contrairement aux accords américains avec ces pays, le Canada n'exige aucune contrepartie concernant l'origine de la matière première et ouvre totalement son marché interne à ces pays. (Pilon, 2005 : 4).

Cet accord en particulier constitue une menace directe pour la main-d'œuvre québécoise.

2.2 La valeur du dollar

La valeur du dollar n'est pas une mesure de libéralisation, mais l'obligation d'intégrer cette variable aux calculs des entreprises découle de l'effondrement du système de Bretton Woods en 1971. C'est en effet à partir de ce moment que la valeur des monnaies se met à flotter et que les importateurs et les exportateurs doivent en tenir compte. Plus le dollar canadien est fort, plus il est difficile d'exporter

aux États-Unis. Rappelons que les exportations vers ce pays comptent pour presque la totalité des exportations (autour de 95 %) et que la valeur du dollar a crû au moment même où le démantèlement des quotas à l'importation entrainait en vigueur.

2.3 L'abolition des décrets de convention collective

Uniques en Amérique du Nord, les décrets de convention collective¹⁹ ont été implantés au Québec à partir de 1934. Parmi les secteurs économiques stratégiques, le secteur de l'habillement est l'un des plus touchés par l'abolition des décrets, c'est-à-dire par cette mesure particulière de déréglementation des conditions de travail.

La *Loi sur les normes du travail*, adoptée en novembre 1999, avait pour but de mettre fin, le 30 juin 2000, aux quatre décrets²⁰ de convention collective en vigueur dans cette industrie, soit ceux de la confection pour hommes, de la confection pour dames, du gant de cuir et de la chemise pour hommes et garçons. Pour leur succéder, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* (D. 1288-2003, (2003) G.O. II, 5391) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Un peu plus de 40 % des entreprises de l'habillement sont régies par ce *Règlement*.

L'abolition des décrets a impliqué trois effets : le gel des salaires, la disparition des dispositions de sécurité sociale et la précarité* des travailleuses. Pour ce qui est de la précarité, elle résulte du lien entre les travailleuses et l'industrie ou un employeur. En vertu des décrets, les employées conservaient leur ancienneté ou certains avantages sociaux même si elles changeaient d'employeur. Cet avantage disparaît (Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 42).

3. Les effets de libéralisation

Quatre effets de la libéralisation peuvent être constatés dans le secteur du textile et du vêtement :

- 1) la hausse du commerce international ;
- 2) la concurrence exercée par les pays à bas coûts salariaux ;
- 3) les pertes d'emploi ;
- 4) la délocalisation interne et la sous-traitance.

¹⁹ « Un décret de convention collective est une convention ou une entente basée sur une ou plusieurs conventions collectives, étendue juridiquement, qui lie des employeurs et des salariés, syndiqués ou non, dans un secteur d'activité spécifique et sur un territoire donné (province ou région). Son contenu touche entre autres les salaires, les avantages sociaux et la classification des postes de travail. » (Source : <http://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets.html>)

²⁰ Les 4 décrets sur 12 ayant historiquement régi les conditions de travail dans le secteur de l'habillement.



3.1 Le commerce international

Comme l'industrie textile, l'industrie de l'habillement a beaucoup souffert, au cours des dernières années, de la hausse du dollar, de la fin de l'accord multifibre et de l'entrée de la Chine dans l'OMC. La production, en baisse de plus de 20 % l'an dernier, a diminué de plus de 50 % depuis 2002, tant dans la fabrication de vêtements que dans celle de produits en cuir. La valeur des exportations internationales a, elle aussi, subi un important recul. Elle a chuté de 65 % en six ans et de 24 % au cours de la dernière année. De 2 milliards de dollars en 2002, elle n'était plus que de 700 millions en 2008²¹.

Les exportations

Les ventes hors du Québec de l'industrie québécoise de l'habillement ont augmenté rapidement de 1992 à 2002, passant de 316,3 à 1 758,6 millions de dollars. Selon les données compilées par le ministère du Développement économique et régional, le secteur aurait connu une progression annuelle moyenne de ses exportations de 20,9 %, de 1990 à 2001. Il s'agirait du plus haut taux de croissance annuel moyen parmi tous les secteurs manufacturiers au Québec durant cette période. (Drouin, 2003 : 88)²²

Les importations

De 1992 à 2002, on constate une forte tendance à la hausse des importations de vêtements au Canada, celles-ci étant passées de 2,9 à 6,1 milliards de dollars. La Chine, incluant Hongkong et Taïwan, est la source de plus de 40 % des importations canadiennes. Parmi les dix principaux pays ou territoires d'origine des importations, on retrouve principalement des pays à bas coûts de salaire, mis à part les États-Unis et l'Italie, qui occupent respectivement les deuxième et septième rangs. Le Mexique, membre de l'ALENA, se situe au cinquième rang parmi les principaux pays ou territoires d'origine des importations. (Drouin, 2003 : 94)

Plus récemment, les données montrent que la tendance à la croissance des importations ne diminue pas : « Globalement, elles étaient de 31,7 p. 100 supérieures en 2005 par rapport à cinq ans auparavant, et elles ont fait un bond énorme — de 94,9 p. 100 — par rapport à dix ans auparavant »²³.

3.2 La division transnationale du travail de production

Dans les pays en développement, l'essor des secteurs manufacturiers de transformation légère, orientés vers l'exportation, a favorisé l'emploi des femmes qui, par effet de retour, a stimulé la compétitivité des entreprises en raison des bas salaires versés aux travailleuses. Profitable à l'emploi dans ces pays, la division inter et transnationale de la production manufacturière menace les emplois des Québécoises.

²¹ Données tirées de http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_descrssecteur_01.asp?lang=FRAN&Porte=3&cregncomp1=QC§xt=scian&cregn=QC§ypeprin=01&PT1=8&PT2=21&PT3=16&PT4=53§csect=08&asect=33 (26 mai 2010).

²² Des données plus récentes ne sont pas disponibles.

²³ Les données sont tirées de www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html (4-07-09).

- *La concurrence exercée par les pays à bas coûts salariaux*

En profitant de l'ALENA, « les exportations totales de vêtements du Mexique à destination des États-Unis sont passées de 500 millions de dollars américains en 1990 à 7,3 milliards de dollars américains, en 2002 » (Drouin, 2003 : 37). Le pays est désormais « le quatrième exportateur mondial de ce type de produits, après l'Union européenne, la Chine et Hongkong » (Drouin, 2003 : 34). Les vêtements produits au Mexique exercent une concurrence directe sur le coût des vêtements produits au Québec et menacent donc l'emploi des travailleuses.

Des accords de commerce qui ne concernent pas l'espace économique canadien peuvent avoir des effets sur l'exportation canadienne vers les États-Unis. C'est le cas de l'Initiative du Bassin des Caraïbes (IBC) qui permet la pénétration aux États-Unis des produits du textile et des vêtements fabriqués dans les Antilles par des travailleuses faiblement qualifiées. Cette entente est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

La Chine n'est entrée dans l'OMC qu'à la fin de 2001 et c'est sur la base de cette adhésion qu'elle pourra profiter du démantèlement des Arrangements Multifibre pour accroître ses exportations.

En 1992, les importations de vêtements venant de la Chine s'établissaient à 571,3 millions de dollars. En 2004, elles avaient quadruplé et atteignaient 2,3 milliards de dollars. Du coup, la part des importations revenant à la Chine passait de 20 % à 36 % et la part de la Chine dans la demande totale canadienne pour les vêtements de 7 % à 22 %. (Wyman, 2005 : 4)

3.3 Les pertes d'emploi

En vertu des démantèlements des accords de commerce, ce n'est qu'en 2003, pour l'espace nord-américain, et en 2005, pour les pays membres de l'OMC, que la libéralisation et ses impacts se feront le plus sentir. Gildan n'a-t-il pas justement fermé ses portes en 2005 ?

Pourtant, les pertes d'emploi avaient déjà commencé : environ 13 000 emplois s'étaient perdus entre 1990 et 1997 (Drouin, 2003 : 84). Même auparavant, selon Lynda Yanz (1999), les pertes d'emplois étaient déjà enregistrées, ce qui fait qu'entre 1988 et 1995, l'industrie aurait perdu 30 % des emplois. Les pertes s'aggravent au début du XXI^e siècle.

Le nombre total d'employés pour le sous-secteur de la fabrication de vêtements au Canada a diminué de 7,3 %, passant de 86 954 travailleurs en 1998 à 40 908 travailleurs en 2007. Entre 2006-2007, le nombre d'employés a diminué de 17,9 %. En comparaison, le nombre total d'employés pour le



secteur de la fabrication (SCIAN 31-33) a diminué de 0,8 % par année pour la période 1998-2007 et a diminué de 2,6 % entre 2006 et 2007²⁴.

Entre 2002 et 2005, « les entreprises du Québec représentaient environ 60 % du recul de l'emploi, celles de l'Ontario, environ 23 % et celles de Colombie-Britannique, environ 5 %. » (Wyman, 2006 : 29) ; « le nombre d'emplois au Québec a chuté d'environ 20 000, ce qui a laissé 33 000 employés²⁵ dans l'industrie du vêtement en 2005 » (Wyman, 2006 : 29).

Tableau 2
Variation du nombre d'établissements, de l'emploi et des salaires dans le sous-secteur de la fabrication de vêtements, 2004-2006

	2004	2005	2006
Établissements	2 837	2 106	1 899
Emplois à la production	30 706	24 361	22 721
Salaires à la production k \$	675 506	544 827	531 886

Source : Statistiques Canada, en ligne [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_manfc/production/stat_principales_2004_2006actman.htm].

Entre 2004 et 2006, selon les données présentées au tableau 2, le nombre d'établissements est en chute. Il passe de 2 837 en 2004 à 1 899 en 2006, une baisse d'environ un tiers, alors que près de 8 000 emplois à la production ont été perdus au cours de cette même période.

Le ministère du Travail, pour sa part, constate que l'industrie a perdu près de 20 000 emplois depuis 2001 (ministère du Travail, 2006 : 8), ce que confirment les chiffres qui ont été présentés en introduction.

Rappel historique

Selon l'enquête de Grant et Rose (1985), l'industrie du vêtement avait déjà subi de lourdes pertes entre 1979 et 1983. 15 000 emplois avaient été perdus, un effet qui s'était accompagné de la réduction de la taille des entreprises et de l'essor du travail à domicile. Le nombre de travailleuses et travailleurs à domicile était d'ailleurs estimé à 30 000. Les auteurs suggéraient alors qu'une partie des emplois avaient été « déplacés » plutôt que supprimés.

L'essor du travail à domicile à partir de 1974 était expliqué par la croissance de la concurrence.

²⁴ www.strategis.gc.ca/cis-sic/cis-sic.nsf/IDF/cis315empf.html (5-02-10).

²⁵ Les données sont passablement différentes de celles présentées sur le site de l'ISQ.

3.4 La restructuration du secteur dans les années 2000

Désormais, le contrôle de la production s'effectue par l'amont, c'est-à-dire par les distributeurs, plutôt que par les producteurs, comme c'était le cas auparavant.

Chaque année, les détaillants américains accaparent une part toujours plus grande du marché canadien. En 1995, les détaillants américains, comme Sears, Woolworth, Wal-Mart, Gap, Winners, Costco-Price Club, Eddie Bauer et Talbots, occupaient près du quart (23 p. 100) du marché canadien de l'habillement. Wal-Mart est maintenant le deuxième magasin à rayons au Canada, après La Baie, qui est aussi propriétaire de Zellers. Les magasins à rayons effectuent environ le quart des ventes de vêtements, tandis que les magasins de vêtements spécialisés tels que Gap, Woolworth (Northern Reflections, Northern Traditions, Weekend Edition, Footlocker, etc.) et Dylex (Tip Top, Thriftys, Fairweather et Braemar) occupent près de la moitié du marché. (Yanz *et al.*, 1999 : 12)

Certaines entreprises ont pris le tournant de la valeur ajoutée, des changements technologiques ou des niches de produits :

À partir plus spécifiquement de la mise en œuvre de l'Accord de libre-échange avec les États-Unis, des manufacturiers canadiens (exemple : Peerless à Montréal) ont, à partir du début des années 1990, développé un autre créneau, soit celui des marchés moyen et de haut de gamme. Ils ont réussi à affronter la concurrence étrangère en développant des stratégies qui leur ont permis de déborder le marché domestique et de pénétrer le marché mondial ; ils l'ont fait en ciblant et en se positionnant dans des niches, en améliorant leur productivité, en innovant dans les modes de production et dans le recours aux technologies avancées. (Grant, 2004 : 2)

Vraisemblablement, ces choix stratégiques ne valent pas pour tous les types de vêtement. Ils conviennent mieux aux coupes normalisées et aux vêtements produits en grande quantité. C'est le cas de ceux que portent les hommes, ou des pyjamas, très peu des robes et des vêtements pour dames. *A contrario*, c'est pour cette dernière catégorie de vêtements que le travail à domicile est plus fréquent.

D'autres éléments doivent donc retenir l'attention : la réduction de la taille des entreprises, la multiplication des sous-traitants, l'adoption du principe du juste temps et le recours au travail à domicile.

Aujourd'hui, la majorité des entreprises de confection de vêtements sont de petites usines non syndiquées. Au début des années 1970, seulement 22 p. 100 du secteur se composait d'usines comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs. À la fin des années 1990, la situation s'était renversée : plus de 75 p. 100 des vêtements étaient produits dans des ateliers comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs. (Yanz *et al.*, 1999 : 16)

Depuis vingt ans, il y a eu accroissement du nombre de sous-traitants. Ainsi en 1980, près de 43 % des entreprises du vêtement pour dames étaient des manufactures, alors qu'en 1998, ce pourcentage tombait à 19 % (FTQ-SVTI, 1999, 6-7). Pendant cette même période, le nombre de sous-traitants passait de 441 à 842, alors que le nombre de manufacturiers, quant à lui, chutait de 499 à 192. En 1998, près de 75 % des employeurs de l'industrie du vêtement pour dames n'avaient pas plus de dix employés dans leur personnel. Tandis qu'en 1999, dans l'industrie du vêtement pour hommes, ce pourcentage descendait à 43 %, et seulement 10 % des entreprises comptaient plus de cent employés dans leur effectif. (Grant, 2004 : 8-9)



L'histoire de Suzanne

Suzanne n'a pas toujours travaillé à domicile. Elle a aussi accepté des emplois à court terme dans de petits ateliers à façon, puisque c'est là le seul type de travail qu'elle peut trouver. Les conditions qui existent dans ces ateliers ne sont guère meilleures que celles qu'elle doit accepter en travaillant à domicile. Certains des ateliers de couture sont situés dans de petites pièces sans fenêtre, dans des centres industriels de banlieue. D'autres se trouvent dans des sous-sols ou des garages. La dernière fois que Suzanne a travaillé à l'extérieur du foyer, c'était dans un petit atelier de couture avec six autres femmes. Elle travaillait quelques jours ou quelques semaines de suite, selon la quantité de travail à faire. Là encore, elle était payée à la pièce et il lui arrivait souvent de ne pas gagner le salaire minimum. Lorsqu'il y avait du travail, on exigeait souvent qu'elle fasse jusqu'à 12 heures par jour, six et parfois sept jours par semaine. Pourtant, elle ne recevait aucune prime d'heures supplémentaires ni paye de vacances. On ne déduisait de son chèque de paye aucune cotisation pour l'assurance-emploi ou le Régime de pensions du Canada. Lorsque Suzanne a perdu son emploi, elle n'a pu retirer aucune prestation d'assurance-emploi. (Yanz *et al.*, 1999 : 9)

Tandis que de nombreux fabricants canadiens ont tout simplement fermé leurs portes, se sont transformés en importateurs ou ont opté pour des marchés à créneau (dans la haute couture) nécessitant une main-d'œuvre hautement spécialisée et faisant appel aux technologies de pointe, d'autres ont commencé à se faire concurrence sur le marché du réapprovisionnement juste à temps. Dans ce segment bas de gamme de l'industrie, les séries de production sont plus courtes et saisonnières, et les vêtements moins normalisés. Les détaillants ont besoin de renouveler sans délai leurs stocks de vêtements saisonniers lorsque les articles populaires sont en rupture de stock. Le cas échéant, les entrepreneurs misent sur le prix et sur de courts délais de livraison pour obtenir de petites séries de production. Ils ont intérêt à arrondir les coins le plus possible pour abaisser leurs coûts de production — qu'il s'agisse de louer l'espace de travail le plus petit possible dans des immeubles délabrés ou dans des centres industriels de banlieue, ou de confier le travail à des travailleuses à domicile qui assument tous les frais généraux et fournissent leurs propres machines. Les travailleuses sont embauchées et remerciées au gré des diktats de la production. C'est ainsi que fonctionne l'économie souterraine du travail à domicile et des ateliers de misère. (Yanz *et al.*, 1999 : 13)

La pratique de la sous-traitance se répand aussi au Sud :

Une étude du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), à paraître sous peu, confirme qu'aux termes de l'ALENA, une part importante de la production de vêtements au Mexique passe à de petits ateliers de couture et à des établissements d'une seule personne. Le rapport, intitulé *The Impact of NAFTA on Female Employment in Mexico* (Les répercussions de l'ALENA sur l'emploi des femmes au Mexique), révèle qu'en 1993, les établissements de production de vêtements et de textiles employant 10 personnes ou moins embauchaient 14 p. 100 des travailleuses et travailleurs du secteur, comparativement à 6,6 p. 100 en 1988. (Yanz *et al.*, 1999 : 14)

4. Les conditions de travail

À peu près tous les emplois du secteur de l'habillement (97,6 %) correspondent à la norme de l'emploi régulier à temps plein*, selon Lessard (2001 : 15). Cependant, le travail à domicile est exclu de cette donnée. Pilon observe à ce sujet :

Il semble bien que le travail à domicile soit la principale forme d'emploi atypique dans l'industrie du vêtement au Québec et au Canada, et que ce soit également une des principales manifestations de la précarisation du travail et de la dégradation des conditions de travail dans le secteur (2004 : 20).

4.1 La délocalisation interne et la sous-traitance

« La moitié (50,1 %) des établissements ont recours à des sous-traitants. Parmi eux, 33,1 % font appel à une autre entreprise, 42,3 %, à des travailleurs à domicile et 24,6 %, à ces deux types de sous-traitants » (Lessard, 2001 : 15). Ce sont surtout les entreprises de petite taille qui ont recours à la sous-traitance.

- *Le travail à domicile*

Le Québec est la province canadienne où le travail à domicile est le moins courant. Il représentait 6,5 % de l'emploi en 1996, alors que la proportion était de 8,2 % au Canada. La progression la plus importante a été enregistrée dans les années 1980. Entre 2000 et 2005, la proportion du travail à domicile dans l'emploi total au Canada a décliné légèrement, passant de 10,2 % à 9,8 % (données québécoises non disponibles, Akyeampong, 2007).

Associé à l'industrialisation et, conséquemment, à l'émergence de l'industrie du vêtement, le travail à domicile continue d'accompagner les transformations de ce secteur et la libéralisation a provoqué sa hausse au Québec. Ainsi, l'enquête menée par Michel Grant et Ruth Rose, au début des années 1980, mettait déjà en évidence le recours à cette forme de travail et, à la fois, son « invisibilité ».

En se basant sur les enquêtes menées à Toronto par Roxana Ng, Pilon (2004) indique que le travail à domicile implique généralement la rémunération à la pièce, des périodes sans commandes et sans revenus, une rémunération restée au taux de 1980, la confusion entre la vie privée et la vie professionnelle et, enfin, des conditions de travail harassantes lorsque les commandes doivent être livrées.

Selon l'enquête de Ng (1998 et 1999), le donneur d'ordre diminue le prix payé par pièce lorsque la travailleuse à domicile acquiert de l'expérience et pourrait augmenter son revenu. Le temps de transport des commandes n'est pas payé. La machine à coudre, le matériel, le lieu de travail sont aux frais de la travailleuse. Les heures supplémentaires ne sont pas payées, puisqu'elles sont impossibles à calculer.

Au Canada, presque toutes les formes de travail à domicile sont légales et les personnes qui travaillent à domicile ont essentiellement les mêmes droits que tous les autres travailleurs ; elles sont notamment admissibles au salaire minimum et à tous les avantages sociaux prévus par la loi. (Yanz *et al.*, 1999 : 25)



Certains décrets de convention collective empêchaient justement le travail à domicile²⁶. Leur démantèlement illustre un processus concerté de diminution des conditions de travail. En outre, Ng traite du travail à domicile à Toronto en termes de re-colonisation du tiers monde au sein même du premier : « en provoquant la restructuration de l'industrie canadienne du vêtement, la globalisation a entraîné, pour les femmes immigrantes, une exploitation accrue » (Ng, 1998 : 24²⁷).

L'OIT a chapeauté une Convention sur le travail à domicile. Adoptée en 1996, elle entre en vigueur en 2000. Elle vise le droit à un traitement égal et à un salaire minimum. Or, comme pour l'ensemble du travail informel et précaire, ces droits et règlements peuvent ne pas être appliqués, parce qu'ils touchent des secteurs cachés au regard public. Le Canada n'a pas ratifié la Convention, bien qu'il ait voté en sa faveur.

Les travailleuses craignent de porter plainte contre les donneurs d'ordre, car elles ont peur de ne plus avoir de commandes ou, si elles sont illégales, de se dénoncer en dénonçant les abus des employeurs.

5. Les enjeux

Selon une enquête portant sur la flexibilité²⁸ comme stratégie des changements effectués dans quatre secteurs manufacturiers au Québec pour la période 1988-1994 (Dubé et Mercure, 1997), le type de flexibilité adoptée par les entreprises reconduit et reflète la division sexuelle du travail. Pour le mettre en évidence, nous allons reprendre certains éléments de cette enquête et, en particulier, nous allons comparer l'industrie textile et l'industrie de l'habillement pour montrer comment se déploie cette flexibilité différenciée.

L'industrie de l'habillement, qui mobilise une technologie légère et emploie une majorité de femmes, n'a pas connu d'importants changements technologiques, ni n'a accru de manière significative son volume d'expédition ou sa gamme de produits (quoiqu'un peu, à ce dernier chapitre, dans 51 % des cas). C'est un sous-secteur qui a surtout opté pour la flexibilité numérique. Le contraire est notable dans le sous-secteur du textile, dominé par la main-d'œuvre masculine, lequel est plus technique. Des changements ont été apportés dans l'appareil de production (volume des expéditions, diversification de la gamme des produits, techniques de production ayant des conséquences sur l'organisation du travail). Ce

²⁶ C'était le cas dans le sous-secteur du vêtement pour hommes et garçons, de la chemise, de la fourrure, de la chapellerie, de la sacoche en tissu. Il était permis mais réglementé dans les sous-secteurs du vêtement pour dames et des gants (Grant et Rose, 1985).

²⁷ « Globalization, with the resultant restructuring of the garment industry in Canada, has led to the deepening of the exploitation experienced by immigrant women. » (Ng, 1998 : 24)

²⁸ Quatre types de flexibilité possibles étaient à l'étude : financière (ajustement des coûts d'exploitation aux fluctuations de la demande), technique (capacité de modifier rapidement la gamme des produits), organisationnelle (modification dans le nombre de niveaux hiérarchiques), numérique (recours à la sous-traitance ou à des agences de louage de main-d'œuvre).

sous-secteur a surtout opté pour les flexibilités technique et financière, moins dommageables pour les salariés. Une plus grande participation des salariés a aussi été favorisée. En somme, l'enquête de Dubé et Mercure montre que le secteur manufacturier où travaille une majorité de femmes s'est adapté au contexte contemporain en le faisant payer aux travailleuses qui doivent maintenant composer avec plus de précarité. Ce fait s'ajoute aux nombreuses pertes d'emploi qu'elles ont connues. En effet, selon l'étude menée par Brunelle, Beaulieu et Minier en 2004, les femmes ont écopé de 80 % des pertes d'emplois entre 1986 et 2001 (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 72).

6. Pour conclure

Les pertes d'emploi subies par les travailleuses du secteur de l'habillement marquent une tendance forte depuis les années 1980. À cette tendance, que vient accélérer le démantèlement des protections douanières, se greffe l'essor du travail à domicile favorisé par le démantèlement des conventions collectives et l'augmentation de la concurrence dans un secteur manufacturier où la main-d'œuvre féminine est largement majoritaire. Le secteur offre donc très peu d'opportunités aux travailleuses d'accéder à un niveau de vie acceptable, d'autant que la précarité de leur situation est accentuée par une stagnation salariale dans un secteur où les salaires sont déjà moins élevés que pour la moyenne de l'industrie manufacturière dans l'ensemble du secteur et, à la fois, par une dynamique de désyndicalisation.

Par ailleurs, alors que la consommation de vêtements ne cesse d'augmenter au Québec — elle croît de 2,9 % par année entre 1992 et 2004, et on peut penser que les femmes sont les principales consommatrices de ce marché —, c'est la baisse de cette consommation aux États-Unis qui explique, dans une large mesure, les pertes d'emploi dans ce secteur dans un contexte de crise économique (Allain et Camisa, 2005). L'idée de relancer cette consommation pour augmenter l'emploi peut apparaître une solution efficace, mais la mise en lumière des conditions de travail dans ce secteur d'activités devrait aussi nous inciter à poursuivre une réflexion sur les inégalités structurelles qui creusent d'importants écarts entre les femmes et les mettent en concurrence, puisque ce sont, dans une certaine mesure, les consommatrices qui profitent des bas prix maintenus au détriment des conditions de travail. En tel cas, encourager la consommation pour stimuler l'emploi sans s'interroger sur les conditions de travail et les comportements des consommatrices et des consommateurs s'avère une démarche nettement partielle et insuffisante.

II. Le cas de l'usine de sandales Crocs^{TM29}

Le cas de l'usine Crocs de Québec ne paraît pas illustrer de manière saillante la division sexuelle du travail, ni un quelconque principe de re-hiérarchisation. Il nous informe cependant du renouveau du paternalisme bienveillant et de l'accueil des travailleuses immigrantes. Il illustre aussi ce qu'il faut faire pour tirer profit de la globalisation et réussir — notamment en créant un produit innovant et prisé. Or, de succès en rachat, c'est la multinationale propriétaire de l'entreprise québécoise qui a pris la décision de mettre la clef sous la porte. Comme quoi... Cette étude de cas, bien particulière puisqu'elle est la seule à se concentrer sur une entreprise spécifique, nous permet de mettre en évidence le fait que les effets délétères de la globalisation (la fermeture) semblent inévitables, même en ayant fait jouer la recherche et le développement (R&D) comme antidote prescrit en cas de concurrence globale. Cette capsule raconte donc l'histoire de l'usine Créations Foam de Québec, qui a inventé et commercialisé les sandales colorées faites d'un plastique révolutionnaire, pour être rachetée ensuite par la multinationale américaine Crocs... qui a fermé l'usine de la vieille capitale en avril 2007. Après une brève présentation de ladite compagnie, les conditions de travail exemplaires mises en œuvre par celle-ci seront exposées. Enfin, le fil des événements menant à la fermeture de l'usine sera rappelé.

Le siège social de la compagnie mère Crocs (ou CROX) se situe à Boulder, au Colorado (USA). La multinationale dispose de 13 usines réparties à travers le monde. Créations Foam, l'usine de Québec, est l'une des usines de la filiale canadienne de la multinationale. Elle a vu le jour, à Québec, en 1998, grâce à des subventions de la ville de Québec, du Centre national de recherche du Canada et d'autres fonds d'aide au démarrage d'entreprises.

Ingénieur des plastiques, Andrew Reddyhoff s'empresse de mettre au point un nouveau procédé de moulage pour le composé plastique qu'il vient de créer. « Et jusqu'à ce jour, ajoute le président de la compagnie, personne n'a réussi à copier nos procédés. » [...] Créations Foam s'est associée à Dow Dupont afin de pousser toujours plus loin la recherche et le développement de matières expansées. Ce qui leur a valu de triompher au Gala de l'innovation 2006 décerné par l'Association canadienne de l'industrie des plastiques. (Fournier, 2006)

Le composé plastique révolutionnaire, le Croslite, permet de fabriquer les sandales en plastique moulé, mieux connues sous le nom de « Crocs », ainsi que d'autres produits comme des sièges de kayak.

Création Foam a été achetée en 2003 par Crocs. Ce sont les cofondateurs, Andrew Reddyhoff et Marie-Claude de Billy, qui vendent à la multinationale³⁰. Les raisons invoquées pour la vente sont

²⁹ Étude de cas réalisée par Marie-Pierre Boucher.

³⁰ Madame de Billy siège au conseil d'administration de la filiale canadienne.

l'incapacité à fournir à la demande et le développement commercial du produit. La compagnie vend en Amérique du Nord, en Europe, voire en Asie.

Le principal changement apporté après la vente, d'après le représentant syndical³¹ que nous avons rencontré dans le cadre de cette étude, concerne le traitement des employé-es : les mesures trop généreuses offertes par la direction d'entreprise doivent cesser (*voir ci-bas*). Mais l'entreprise a le vent dans les voiles — « Le magazine américain *Footwear News* a consacré Crocs marque de l'année en 2005 » (Fournier, 2006) — et son expansion semble infinie.

La superficie de l'usine est passée de 10 000 à 100 000 pi² : « Et tout le monde s'interroge si ça sera assez, commente Marie-Claude de Billy, vice-présidente de la compagnie. On fonctionne sept jours sur sept, 24 heures sur 24, dit-elle. Même là, on ne suffit pas. » Pourtant, près de 500 travailleurs assurent la production. (Fournier, 2006)

1. Conditions d'emploi

- *Composition*

Avec la fermeture de l'usine en avril 2008, ce sont 669 travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi. 262 avaient déjà été affectés par des mises à pied temporaires, en février de la même année.

Autant de femmes que d'hommes avaient été embauchés et il semble que les unes et les autres étaient indistinctement rattachés à l'une ou l'autre activité de production. En entrevue au *Soleil*, la vice-présidente fait valoir que la compagnie n'exerce aucune discrimination, sinon positive, envers les 280 travailleuses et travailleurs immigrants.

À cet égard, la compagnie est fière d'avoir mis sur pied un programme novateur d'intégration des immigrantes et des immigrants. Selon notre enquête, il s'agissait essentiellement d'une feuille de chou, propre à l'entreprise, publiée à l'interne hebdomadairement et dans laquelle chaque nationalité pouvait se présenter. Il s'agissait parallèlement d'un tableau d'honneur où les drapeaux des pays d'origine des employé-es étaient affichés à côté de leur nom.

M^{me} Marie-Claude de Billy a participé à un séminaire organisé par la Chaire Stephen Jarislawsky de l'Université Laval à la fin du mois d'avril. L'objet de ce séminaire était d'informer des gens d'affaires sur le recrutement et l'intégration des travailleurs étrangers. La vice-présidente de Créations Foam était très bien placée pour discuter de ce sujet. (IC, 2007)

³¹ Il s'agit de Gabriel Dumont, des Teamsters, local 1999, à Québec.



En moyenne, les travailleuses et les travailleurs touchaient un salaire de 15 \$ / h.

Quant à l'organisation du travail, le représentant syndical rencontré dans le cadre de notre enquête a mentionné qu'un mode de gestion de type kaisen³² a été essayé chez Créations Foam. Mais on doit surtout en retenir que les cofondateurs pratiquaient une sorte de paternalisme dans leur usine, au sens où ils avaient à cœur le bien-être de leurs employés-es³³. La période d'apprentissage durait 3 mois. Les employés-es apprenaient non seulement comment faire fonctionner la chaîne de production, mais aussi la logique du produit. Par ailleurs, le personnel pouvait se prévaloir d'un programme de formation extérieur, en partie financé par l'employeur.

Créations Foam a créé un programme de retour aux études. « Si quelques-uns veulent aller au cégep ou à l'université. On leur fournit une aide financière et un horaire allégé. Et s'ils ont besoin d'argent pour aider leur famille ou rencontrer une échéance, nous leur en prêtons. Pour nous c'est peu, mais pour eux, ça peut changer le cours de leur vie. » (IC, 2007)

2. La fermeture de l'usine : effet de concurrence ou rentabilité boursière ?

La compagnie annonce, à la fin août 2007, la diversification de ses activités et la création d'une ligne de vêtements à partir des mêmes matériaux que ceux utilisés pour la fabrication de ses célèbres sandales. À l'automne 2007, elle continue à recruter du personnel.

Les difficultés semblent commencer à se faire sentir au mois de décembre 2007. L'entreprise abolit certains quarts de travail la fin de semaine. La production cesse pendant les vacances de fin d'année. La fermeture est annoncée le 14 avril 2008, mais ne doit être effective qu'à la fin de juillet 2008. La fermeture, dans les faits, a été effectuée le 17 avril 2008 (le jeudi).

Une négociation collective visant le renouvellement de la convention était en cours... Si personne n'a établi de lien entre ces deux événements, la valeur de l'action cotée en bourse pourrait, quant à elle, expliquer la décision de fermer l'usine de Québec. En effet, le lundi 14 avril, la compagnie mère annonce d'un même souffle la révision à la baisse de la valeur de l'action et la fermeture de l'usine de Québec. L'action a perdu le 2/3 de sa valeur depuis le 31 octobre 2007, alors que le titre se négociait à 75,21 \$ américains (Lalonde, 2008). Parallèlement, la compagnie annonce des revenus d'environ 200 millions \$ au premier trimestre, contre les 225 millions \$ américains annoncés précédemment. Selon Ron Snyder, président et chef de la direction, la baisse anticipée est causée par le ralentissement de la consommation aux États-Unis. À la suite de ces annonces, « le titre du fabricant de chaussures américain Crocs a été

³² Issu des pratiques de gestions entrepreneuriales au Japon, le kaisen décrit l'atelier de travail et son organisation: les ouvriers sont relativement polyvalents, ils reçoivent leur carnet de tâches de l'aval et ils sont fortement mobilisés pour résoudre les problèmes de production, pour l'organiser, pour l'améliorer. La méthode kaisen est associée au toyotisme et elle diffère de la méthode concurrente, le taylorisme, dont le principe d'organisation est beaucoup plus rigide et hiérarchisé.

³³ Le syndicaliste rencontré en avait les larmes aux yeux. Il dit n'avoir jamais connu une telle ambiance.

matraqué lors des premières heures de la séance de mardi à la Bourse de New York, perdant plus de 7 \$US, soit plus de 40 % de sa valeur, à 10,55 \$US en milieu de journée » (Presse Canadienne, le 15-04-08).

Vraisemblablement, l'annonce de la fermeture de l'usine de Québec visait à calmer la grogne des actionnaires. Créations Foam, responsable du succès de Crocs, n'arrivait pas à maintenir des coûts de production aussi bas que ceux des filiales dans les pays en développement ou en Europe de l'Est. C'est en tous cas l'explication donnée par l'employeur : le coût trop élevé de la main-d'œuvre canadienne³⁴. La production sera « transférée dans l'une des sept usines existantes proposant une plus grande capacité de production, qui se trouvent dans des pays comme le Mexique, [la Roumanie,] le Vietnam et le Brésil [la Chine, la Bosnie] où les salaires sont nettement moins élevés [2 \$ / heure] » (Paillé, le 15-04-08).

Par ailleurs, la fermeture de l'usine de Québec a été rendue possible parce que le procédé de fabrication des sandales était déjà la propriété de la multinationale, et que celle-ci avait eu suffisamment de temps pour apprivoiser et maîtriser la technique de moulage par injection du plastique expansé et réticulé qui donne son originalité au produit.

Le 25 avril, le titre de Crocs a continué sa dégringolade à la Bourse NASDAQ.

Il a terminé à 4,95 \$ américains, en baisse de 4 \$. La société de Denver a annoncé qu'elle ne parviendrait pas à faire autant d'argent qu'elle le prévoyait au deuxième trimestre. La réaction des investisseurs a été immédiate : le titre s'est effondré de 45 %. Crocs prévoit désormais encaisser entre 218 et 22 millions de dollars américains au cours du deuxième exercice, comparativement à 257 millions de dollars américains. Selon la compagnie, les estimations de profits par action ne sont plus que de 3 à 7 ¢ américains pour ce trimestre. Les prévisions précédentes se situaient entre 42 et 47 ¢ américains. Au premier trimestre, Crocs avait également révisé à la baisse ses résultats. Ces derniers mois, le ralentissement économique aux États-Unis, son principal marché, a fait gonfler les inventaires dans ses entrepôts. Rappelons qu'il y a un an, le titre Crocs valait 50 \$ américains. En octobre, il avait même atteint un sommet : 74 \$ américains (Couture, 2008).

En réaction à la fermeture de l'usine, le monde politique, les syndicats et le milieu des affaires se mobilisent. Le ministre Raymond Bachand, au Développement économique, à l'Innovation et à l'Exportation, reconnaît son impuissance. Lors des mises à pied de février 2008, ce ministère avait offert son aide à la compagnie pour relancer ses activités, soit en modernisant, soit en développant de nouveaux créneaux. La compagnie n'avait pas répondu à cette offre. Dans le cadre de la fermeture de

³⁴ Tia Mattson, communication Crocs Inc. Canada, en entrevue téléphonique au Journal de Montréal, le 16-04-08.



l'usine cette fois, un comité de reclassement était rapidement mis sur pied. L'annonce en avait été faite le 15 avril par Sam Hamad, ministre de l'Emploi. Le maire de Québec, quant à lui, était resté indifférent à la situation.

Accompagné de fonctionnaires des ministères de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et de l'Immigration, le ministre Sam Hamad a rencontré, hier, les représentants du syndicat des Teamsters pour mettre la dernière touche au comité de reclassement des 700 travailleurs emportés par la fermeture de l'usine Crocs. Le comité devrait amorcer ses travaux à compter du 1^{er} mai. (Leduc, 24-04-08)

Avec ou sans le concours de cette mobilisation, la question du reclassement des employés-es de l'usine ne semblait pas fort préoccupante, car l'emploi ne manque pas à Québec, sinon pour les travailleuses et travailleurs immigrants qui ne maîtrisent pas le français. D'ailleurs, au moment de notre enquête au mois de mai, une dizaine de chômeuses avaient déjà reçu des offres pour travailler dans la restauration. De plus, il semble qu'une majorité des travailleuses et travailleurs mis à pied avaient déjà retrouvé un emploi. Le journaliste du *Soleil*, à Québec, écrit :

Quant aux quelque 600 employés de Crocs limogés en mai, la majorité d'entre eux ont déjà réintégré le marché du travail. À part quelques cas d'exception, la plupart ont déniché un emploi dans la région dont le salaire est supérieur à celui gagné chez Crocs. (Couture, 2008)

Pourtant, le syndicaliste rencontré lors de notre enquête déplorait alors que les employés-es mis à pied n'aient pu jouir d'une formation payée par Emploi Québec pour hausser leur qualification.

Depuis, l'usine a été rachetée par ses premiers propriétaires et ceux-ci emploient une vingtaine de personnes afin de relancer une nouvelle gamme de produits conçus à partir de leur procédé de moulage par injection.

3. Conclusion

Les événements ayant entraîné la fermeture de Créations Foam paraissent clairs. Les cours boursiers devant être revus à la baisse, l'entreprise mère a pris la décision de mettre un terme aux opérations de Québec pour rassurer les investisseurs, les coûts de production de l'usine de Québec étant jugés non concurrentiels. Fait à noter, Crocs Inc. est à un tel point partie prenante de la dynamique du capitalisme contemporain — celui des multinationales — que son président directeur général, Ron Snyder, touchera, seulement quinze jours après l'annonce de la fermeture de sa filiale québécoise, un bonus pour ses bonnes performances de l'année 2007, avec une augmentation salariale de 60 %. Snyder, qui est aussi le président de la compagnie de souliers Niwot (Crox, pour le Nasdaq), a donc reçu un salaire de base de 800 000 \$ américains en 2007, une augmentation de 500 000 \$ par rapport à son

salaire de l'année précédente. Son revenu total, lui, passait de 3,95 à 6,97 millions de dollars américains au cours de la même période, ce qui représente une augmentation nette de 76 %³⁵.

L'entreprise de Québec était clairement innovante dans le secteur manufacturier. Sans doute est-ce la caractéristique qui a fait mousser sa valeur pour la firme Crox. Pour leur part, les propriétaires de l'usine de Québec ont dû considérer que ce rachat représentait une excellente occasion de consolider l'entreprise, de maintenir les emplois et de développer des pratiques dynamiques en matière d'intégration des travailleuses et des travailleurs immigrants.

Pour le représentant syndical que nous avons rencontré, les aléas puis la fermeture de l'entreprise de Québec sont surtout liés à l'insuffisance des volumes de production. La compagnie de Québec n'aurait pas pu croître sur la base du seul marché canadien et elle était trop petite pour répondre au marché mondial, surtout en tenant compte des coûts de transport et de la valeur du dollar. Pour cette personne ressource, en somme, la financiarisation n'est aucunement liée à la décision de fermer l'entreprise. C'est très clairement, pour lui, le plafonnement de la production et l'ensemble des coûts de production / marché qui expliquent les ratés de l'usine de Québec.

Nous croyons, pour notre part, que c'est l'innovation technologique déployée par ses fondateurs qui est à l'origine du succès et du dynamisme de la compagnie. Le rachat par la multinationale états-unienne en apporte la preuve. Or, la leçon à tirer des suites de ce succès illustre l'implacable dynamique de la globalisation capitaliste, sa logique de concurrence et la segmentation des statuts d'emploi qui s'ensuivent. Ainsi, alors que les propriétaires de l'usine de Québec misaient sur de bonnes conditions d'emploi dans le secteur manufacturier, c'est le grand patronat avec des salaires à couper le souffle qui remporte la mise au détriment des travailleuses et des travailleurs.

³⁵ Selon le *Denver Business Journal* du 29 avril 2008, en ligne : denver.bizjournals.com/denver/stories/2008/04/28/daily19.html.

III. Le cas des travailleuses de Wal-Mart³⁶

Parce qu'il met en évidence les effets délétères de la flexibilisation du travail, qu'il met en lumière une re-hiérarchisation des marchés du travail qui pousse encore plus loin la division sexuelle du travail, mais aussi parce qu'il témoigne de la mobilisation et de la résistance des travailleuses, le cas Wal-Mart illustre bien les enjeux liés à la précarisation des conditions de travail des femmes au Québec dans le contexte actuel de la transformation du capitalisme. Comme le souligne Adams, ce cas est d'autant plus pertinent qu'il s'agit de l'entreprise phare d'un « capitalisme du XXI^e siècle » marqué par la « walmartisation de l'économie » (2005 : 1).

Dans ce court texte, nous verrons d'abord à faire le lien entre l'implantation de Wal-Mart au Québec et le déploiement de la mondialisation néolibérale des marchés. Dans un second temps, après être brièvement revenu sur la tertiarisation* de l'économie et l'importance du secteur du commerce de détail, nous verrons comment cette entreprise agit comme un vecteur de la précarisation des conditions de travail des travailleuses québécoises.

1. Wal-Mart comme vecteur d'une mondialisation néolibérale des marchés

Employant plus de 2 millions de travailleurs et travailleuses, Wal-Mart est aujourd'hui la plus importante entreprise sur la planète³⁷. Fondée à la fin des années 1960, en Arkansas, cette entreprise « est née dans un Sud rural qui ne tolérait qu'à peine la législation sociale issue du New Deal, la révolution des droits civiques ou l'apport du féminisme³⁸ » (Lichtenstein, 2005 : 1). Fait à noter, jusqu'au tournant des années 1990, l'entreprise n'avait ouvert aucune succursale³⁹ à l'extérieur des États-Unis d'Amérique et, selon ce qu'elle affirme, n'importait que 6 % de la marchandise vendue dans ses magasins (Juhasz, 2005 : 1)⁴⁰. Depuis, l'entreprise s'est largement internationalisée et elle opère plus de 7 200 succursales dans 14 pays (Wal-Mart, 2008). En 2003, la firme de consultants *Retail Forward* estimait qu'entre 50 et 60 % de la marchandise dans les succursales américaines de Wal-Mart était fabriquée à l'étranger (cité dans Juhasz, 2005 : 1). Cette estimation semble sous-évaluée. Selon le *China Daily*, la Chine produirait, à elle seule, plus de 70 % du stock se retrouvant sur les étagères de la

³⁶ Étude de cas réalisée par Yanick Noiseux.

³⁷ Selon les données établies par CCN/Money dans son « Fortune 500 », [<http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2008/snapshots/2255.html>] (5 février 2009).

³⁸ Notre traduction de « *emerged out of a rural South that barely tolerated New Deal social regulation, the civil rights revolution, or the feminist impulse* ».

³⁹ Wal-Mart a ouvert un premier magasin au Mexique en 1991. Au Canada, l'entreprise ne s'implantera qu'en 1994 en achetant 122 succursales — non syndiquées — de Woolco (*Business Week*, 22 février 2005).

⁴⁰ Comme le souligne l'auteur, « While some dispute that figure as far too low, there is no debate over the dramatic changes in Wal-Mart's operations following the passage of the NAFTA in 1994 and China's entry into the WTO in 2001 » (Juhasz, 2005 : 1).

multinationale (novembre 2004, en ligne⁴¹). Quoi qu'il en soit, comme le souligne Lichtenstein, dans un contexte d'affaiblissement des régulations étatiques, le succès de Wal-Mart lui a permis de se forger un important rapport de force faisant en sorte que l'entreprise « a sans doute plus de pouvoir qu'aucune autre entité afin de "légiférer" des éléments clés de la politique sociale et industrielle américaine⁴² » (2005 : 1). L'auteur décrit ainsi le modèle d'affaires promu par Wal-Mart:

[cette] entreprise matrice du capitalisme mondial [...] incorpore les plus puissantes innovations technologiques et logistiques du 21^e siècle pour les mettre au service d'une organisation dont la compétitivité dépend de la destruction de ce qu'il restait des régulations sociales inspirées du New Deal et remplace celles-ci par un système global qui cherche sans cesse à réduire le coût du travail, de la Caroline du Sud au sud de la Chine, d'Indianapolis en Indonésie. (Lichtenstein, 2005 : 1)⁴³

L'internationalisation de Wal-Mart fut largement tributaire de la dérégulation mondiale des marchés qu'elle a elle-même promue auprès d'un gouvernement américain qui s'en est fait le porte-étendard. Au moment même où l'entreprise amorçait un virage majeur quant à l'importance qu'allaient prendre les produits fabriqués à l'étranger sur les tablettes de ses succursales, Wal-Mart faisait valoir que l'ALENA permettrait de créer, grâce à son expansion à l'étranger, des occasions d'affaires pour les petits et moyens manufacturiers américains (Kelly, 1993 : 1). Dans les faits, comme le souligne Juhasz, les dispositions de l'ALENA ont surtout favorisé l'expansion des grandes corporations comme Wal-Mart en Amérique du Nord, tout en leur permettant d'importer et de faire circuler librement les biens d'un pays à l'autre :

Les règles d'accès au marché et d'investissement dans l'ALENA ont éliminé plusieurs des restrictions gouvernementales influant sur comment et où Wal-Mart pouvait opérer, ouvrant ainsi la voie à ce que l'entreprise puisse devenir le plus grand détaillant dans chacun des trois pays membres (...) L'ALENA a aussi éliminé les tarifs et autres mesures de contrôle des importations sur les biens circulant entre le Canada, les É.U.A et le Mexique. Ainsi, les fournisseurs de Wal-Mart pouvaient désormais envoyer leurs produits se faire assembler au Mexique, où les salaires sont bas, les protections environnementales, faibles et les impôts, bas. (Juhasz, 2005 : 2)⁴⁴

Wal-Mart est passé maître dans la mise en place d'un contrôle des inventaires grâce à la méthode d'approvisionnement de ses succursales dite « à flux tendu » (*just-in-time*)⁴⁵, en recourant à sa flotte de camions comme élément-clé de sa stratégie d'affaires. À ce propos, il convient de préciser que

⁴¹ [http://www.chinadaily.com.cn/english/doc/2004-11/29/content_395728.htm] (février 2009).

⁴² Notre traduction de « *may well have more power than any other entity to "legislate" key components of American social and industrial policy* ».

⁴³ Notre traduction de « *[this] template business for world capitalism [...] takes the most potent technological and logistic innovations of the 21st century and puts them at the service of an organization whose competitive success depends upon the destruction of all that remains of New Deal style social regulation and replaces it with a global system that relentlessly squeezes labor costs from South Carolina to South China, from Indianapolis to Indonesia* (Lichtenstein, 2005 : 1) ».

⁴⁴ Notre traduction de « *NAFTA investment and market access rules eliminated many of the existing government restrictions on how and where Wal-Mart could operate, clearing the way for Wal-Mart to become the largest retailer in all three NAFTA countries [...] NAFTA eliminated tariffs and other import controls on goods moving between the three countries. This meant that Wal-Mart's suppliers could send products to be assembled in Mexico, where labor is cheap, environmental protections weak, taxes low [...]* (Juhasz, 2005 : 2) ».

⁴⁵ Il s'agit en fait de l'une des plus importantes flottes de camions de monde (Wal-Mart, en ligne [<http://walmartstores.com/Sustainability/7674.aspx>] (6 février 2009)).



la déréglementation du transport routier en Amérique du Nord — amorcée dans les années 1980⁴⁶ et réaffirmée par la mise en place de l'ALENA en 1994 — a également favorisé son expansion au Mexique et au Canada⁴⁷.

Wal-Mart fut également très favorable à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Comme le rappelle Juhasz, « jusqu'en 2000, les États-Unis ont appliqué uniquement des tarifs élevés sur les importations de biens en provenance de la Chine » (2005 : 1). L'entrée de la Chine dans l'OMC, en 2001, permettra à l'entreprise de pousser plus loin son modèle d'affaires. L'importante progression de la part des marchandises fabriquées en Chine et les nombreuses critiques⁴⁸ adressées à Wal-Mart eu égard aux conditions de travail dans les usines de ses sous-traitants chinois semblent donc donner raison à cette auteure qui résume, un peu crûment, les circonstances ayant conduit les multinationales comme Wal-Mart à plaider pour l'entrée de la Chine dans l'OMC :

Les grandes entreprises américaines lorgnaient la Chine et voyaient 1,2 milliard de travailleurs potentiels dans un pays où la syndicalisation est illégale, les travailleurs peu payés et disciplinés, le chômage élevé et les protections environnementales inexistantes. D'autres voyaient l'élimination de ces tarifs et l'accès de la Chine à l'OMC comme une stratégie qui accentuerait la faiblesse des travailleurs chinois non seulement vis-à-vis du gouvernement chinois, mais aussi vis-à-vis des entreprises américaines. En 2000, les grandes entreprises ont gagné, les tarifs ont été éliminés et, un an plus tard, la Chine est devenue un membre à part entière de l'OMC. (2005 : 3)⁴⁹

On notera enfin que Wal-Mart représente encore aujourd'hui l'un des plus puissants défenseurs de la mondialisation néolibérale des marchés. Le PDG de l'entreprise est l'un des dix membres du *North American Competitiveness Council* (NACC), le seul comité consultatif dûment accrédité dans le cadre du *Partenariat pour la Prospérité et la Sécurité* (PSP) créé en 2005⁵⁰. Plus récemment, même si cet accord avait été mis en veilleuse à la suite de l'indignation de nombreux groupes rappelant le lourd passé de violence des paramilitaires envers des militants syndicaux, Wal-Mart s'est également posé comme un ardent promoteur de la signature d'un pacte de libre-échange avec la Colombie (Lipton et Weisman, 2008 : 1⁵¹). L'entreprise suit également de près les négociations en cours à l'OMC, dans le cadre du cycle de Doha, notamment en ce qui concerne l'approfondissement de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS)⁵².

⁴⁶ À cet égard, on peut citer la *Motor Carrier Act* sous l'administration Reagan, la *Loi de 1987 sur les transports routiers* adoptée par le Parlement canadien et la *Loi sur le camionnage* adoptée au Québec en 1988.

⁴⁷ La déréglementation dans le secteur du transport par camionnage s'est traduite par une importante dégradation des conditions de travail pour les camionneurs. À ce sujet, voir Noiseux (2006).

⁴⁸ À ce sujet, voir, entre plusieurs autres, Goodman et Pan (2004) et Solidarity Center (2008).

⁴⁹ Notre traduction de « *U.S. corporations looked to China and saw 1.2 billion potential workers in a country where unionization is illegal, workers are cheap and disciplined, unemployment is rampant and environmental protections are nil. Others saw the elimination of these tariffs and China's potential WTO membership as moves that would increase the powerlessness of China's workers, not only at the hands of the Chinese government but at the hands of U.S. corporations as well. In 2000, the corporations won, the tariffs were removed, and one year later, China became a full member of the WTO* » (2005 : 3).

⁵⁰ Sur les enjeux concernant le PSP, voir Brunelle (2006).

⁵¹ Le Canada, comme les États-Unis, négocie actuellement un accord de libre-échange avec la Colombie.

⁵² Mieux connu sous son acronyme anglais GATS (*General Agreement on Trade in Services*). À cet égard, Juhasz note que « *Wal-Mart is likely particularly interested in GATS negotiations on "commercial presence" which would eliminate more*

Ultimement, la montée de Wal-Mart au premier rang des entreprises mondiales symbolise bien le parachèvement du passage d'une économie reposant surtout sur le secteur secondaire* à une économie d'abord entraînée par le secteur tertiaire*. Lichtenstein note d'ailleurs avec pertinence que l'essor de Wal-Mart marque un renversement des rôles entre le détaillant et le manufacturier en faisant du second, pour la première fois dans l'histoire, un vassal du premier (2005 : 1). Catalysé par une libéralisation des échanges, l'impact des pratiques du géant de la distribution se répercute de part en part de la chaîne de production et ce, d'un bout à l'autre de la planète. Bref, « l'entreprise a transformé des milliers de fournisseurs en des postulants vulnérables s'acharnant à réduire leurs coûts en cherchant à obtenir jusqu'à la dernière goutte de la sueur de millions de travailleurs embauchés dans un réseau de plusieurs milliers de sous-traitants (2005 : 1⁵³). Comme le souligne pour sa part Halimi, par ses pratiques de gestion, Wal-Mart constitue l'un des plus importants vecteurs de la flexibilisation du travail dans une économie globalisée :

Combat contre les syndicats, délocalisations, recours à une main-d'œuvre surexploitée que la déréglementation du travail et les accords de libre-échange rendent chaque année plus prolifique : c'est le modèle Wal-Mart. Pressions sur les fournisseurs pour les contraindre à serrer leurs prix en comprimant leurs salaires (ou à s'implanter à l'étranger) ; flou des missions pour favoriser l'enchaînement des tâches et pourchasser ainsi le moindre temps mort, la moindre pause : c'est le modèle Wal-Mart. (Halimi, 2006 : 1)

2. Tertiariation et précarisation de l'économie du Québec : un bref portrait d'ensemble

Au Québec, la tertiariation s'impose de plus en plus comme le principal vecteur de la dynamique d'expansion économique. Le secteur tertiaire, aussi appelé le secteur des services, est celui qui affiche la plus forte progression au cours des dernières décennies. Entre 1976 et 2003, c'est dans ce secteur qu'ont été créés 95,8 % des 1 100 600 nouveaux emplois au Québec (CPQ, 2005 : 1⁵⁴). Sa part dans l'emploi total est donc passée de 56,9 % en 1966 à 73,5 % en 1995 (ministère de l'Industrie, 1996 : 6). En 2006, le secteur tertiaire regroupait les trois quarts des 238 198 établissements d'activité économique installés au Québec (ISQ, septembre 2006 : 1-3) ; près de quatre Québécois sur cinq (78,5 %) y travaillaient (ISQ, juin 2007 : 110).

« La croissance rapide de l'emploi dans les années 1970 et 1980 est essentiellement attribuable au secteur tertiaire, alors que les femmes entraient massivement sur le marché du travail » (ministère de

government restrictions on where, when, how, or if foreign companies can open businesses, including retail stores. For example, local and national governments would not be able to pass zoning preferences for locally owned or small businesses, or laws that ban "big box stores" or chains. In fact, any law that could be argued to provide a preference to a local retailer as opposed to a foreign company, such as Wal-Mart, could be judged GATS-illegal. This means more nations opening their doors to Wal-Mart stores without the ability to require, for example, that Wal-Mart partner with a local business, sell products made by local companies, reinvest its profits locally or limit the size of the stores it builds or the locations where they are built » (2005 : 4).

⁵³ Notre traduction de « *the company has transformed thousands of its supplier firms into quaking supplicants who scramble to cut their costs and squeeze the last drop of sweated productivity from millions of workers and thousands of subcontractors* » (2005 : 1).

⁵⁴ Ces données statistiques sont tirées de l'ISQ (septembre 2004).



l'Industrie, 1996 : 7)⁵⁵. Ce secteur est aussi le secteur de l'activité économique où les femmes sont les plus présentes et où le travail atypique — caractérisé par sa précarité (Noiseux, 2008 ; Desrochers, 2000, etc.) — est fort important⁵⁶. Le cas québécois ne fait pas exception. Cette tendance est générale et participe de la transformation globale de l'économie dans le capitalisme avancé esquissé plus haut. Fait à noter, la croissance des salaires dans le secteur tertiaire (6,5 % par an) entre 1966 et 1995 a été inférieure à celle observée dans le secteur secondaire (6,8 %) et primaire (7,2 %). Dans le secteur tertiaire, comme dans l'ensemble de l'économie, la croissance des salaires a fortement ralenti à partir du milieu des années 1980. Les salaires hebdomadaires moyens dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire ont progressé respectivement de 3,4 %, 3,3 % et 3,2 %, entre 1986 et 1995. Cependant, entre 1997 et 2007, la rémunération hebdomadaire moyenne dans les industries des services n'a crû que de 2,28 % (soit au même rythme que dans l'ensemble de l'économie (ISQ, 2008a ; 2008b).

En 2007, plus de 483 000 personnes — soit 16 % de l'emploi total au Québec (Emploi-Québec, 2008, en ligne) — travaillaient dans le secteur du commerce de détail, le plus gros employeur du secteur tertiaire⁵⁷. À lui seul, le commerce de détail compte pour près du cinquième (18,2 %) des entreprises du secteur tertiaire et occupe une proportion équivalente de la main-d'œuvre exerçant dans ce secteur de l'activité économique (données de 2006 ; ISQ, septembre 2006 : 1-3⁵⁸).

Bien que les femmes soient plus nombreuses à travailler dans le secteur du commerce de détail (53 % en 2007), les emplois à temps plein y sont occupés majoritairement par des hommes (Emploi-Québec, 2008, en ligne⁵⁹). Le travail à temps partiel est d'ailleurs un phénomène très présent et en croissance⁶⁰ dans ce secteur d'activité. Il touche un peu plus de trois personnes sur 10 (2007⁶¹), soit plus que dans le secteur des services (23 %)⁶² ou que dans l'ensemble du marché du travail (19 % ; Emploi-Québec, 2008, en ligne)⁶³. Comme le souligne Laporte, c'est aussi dans le secteur du commerce⁶⁴ que

⁵⁵ Plus récemment, entre 1981 et 1995, « les emplois féminins nouvellement créés [ont été] essentiellement concentrés dans les industries de services, dont 37 % à temps partiel (ministère de l'Industrie ; 1996 : 12).

⁵⁶ Part de l'emploi à temps partiel : 23,1 % dans les services contre 4,7 % dans le secteur des biens en 2003 ; part du travail indépendant : 14 % dans les services contre 11,1 % dans les biens ; part du travail temporaire : 14,8 % dans les services et 10,3 % dans les biens. Ces données statistiques rapportées par le Conseil du patronat du Québec (2005) sont tirées des données publiées par l'ISQ (2004).

⁵⁷ Depuis 2005, l'emploi dans le secteur dépasse même l'emploi dans la fabrication (ISQ, février 2008b : 12).

⁵⁸ En 2007, le secteur du commerce « de détail » occupait 435 000 personnes. Après avoir stagné entre 1987 et 2000, la croissance de l'emploi a repris depuis cette date. Près de 100 000 emplois ont été créés dans ce secteur entre 2000 et 2007.

⁵⁹ En 1987, ce sont les hommes qui occupaient 53 % des emplois dans ce secteur d'activité. Depuis 1987, les trois quarts des nouveaux emplois dans le commerce de détail sont allés à des femmes (Emploi-Québec, 2008, en ligne).

⁶⁰ En 1995, 27,1 % des travailleurs occupaient un emploi à temps partiel (ministère de l'Industrie, 1995 : 12).

⁶¹ Cette proportion atteindrait 38 %, selon les résultats d'une enquête menée auprès de 286 travailleurs et travailleuses du secteur du commerce de détail québécois et réalisée entre le 10 novembre et le 4 décembre 2007 pour le compte de Détail Québec (Détail Québec/Altus Géocom, 2009 : 10).

⁶² Voir note 14.

⁶³ Selon des données compilées par Statistique Canada, en 1999, les trois quarts des établissements dans les secteurs du commerce de détail et des services commerciaux rapportent avoir des employés à temps partiel (Statistique Canada, 2003 : 28 ; données pour l'ensemble du Canada). Le secteur du commerce de détail est, de loin, le secteur où le recours au travail à temps partiel est le plus important. À titre de comparaison, cette proportion varie de 30 à 50 % dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du transport et de l'entreposage (Statistique Canada, 2003 : 30). En 2007, 14 800 des 17 500 nouveaux emplois créés dans le secteur du commerce étaient à temps partiel (ISQ, février 2008 : 11).

l'on retrouve la plus importante proportion de conventions collectives comportant des clauses de disparité de traitement touchant le travail à temps partiel (2001 : 38). Dans le sous-secteur des « grands magasins », créneau occupé par Wal-Mart, on constate que la main-d'œuvre féminine est prépondérante (71,8 %) et que le recours au travail à temps partiel (37,8 %) est également plus important que dans l'ensemble du secteur du commerce de détail (données de 2007⁶⁵, *Détail Québec/Altus Géocom*, 2009 : 10)⁶⁶.

Dans ces circonstances, il n'est guère étonnant de constater que la précarisation des conditions de travail caractérise ce secteur d'activité. Entre 1998 et 2005, la rémunération hebdomadaire moyenne dans le secteur du commerce a augmenté de 1,5 % annuellement (ISQ, septembre 2006 : 6), alors que celle-ci progressait de 2,36 % dans l'ensemble de l'économie (ISQ, 2008c). Selon une enquête menée en 2007 par Altus Géocom pour le compte de *Détail Québec*⁶⁷, les revenus des employés du commerce de détail sont généralement peu élevés :

83 % de la main-d'œuvre bénéficie de moins de 40 000 \$ annuellement [...]. Au total, seulement 7 % des employés ont un salaire de 50 000 \$ ou plus. De plus, il n'y a pas eu ou presque pas d'augmentation de salaire brut du personnel de la vente : 60 % d'entre eux gagnent moins de 20 000 \$ en 2007, soit exactement la même statistique qu'en 2004. (2009 : 11)

La situation des femmes est particulièrement navrante. Celles-ci gagnent un salaire substantiellement inférieur à celui de leurs collègues masculins⁶⁸ ; qui plus est, elles sont beaucoup plus susceptibles d'être payées au tarif minimum. En 2007, dans le secteur du commerce⁶⁹, sur les 70 000 personnes rémunérées au salaire minimum⁷⁰, 61,2 % étaient des femmes, comparativement à 38,8 % pour les hommes (ISQ, 2008e). *Détail Québec* constate également que les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les couches inférieures de revenus :

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les couches inférieures de revenu : 69 % d'entre elles gagnent moins de 25 000 \$ comparativement à 33 % pour les hommes. Elles sont aussi seulement 4 % à avoir un revenu de 50 000 \$ ou plus (14 % chez les hommes). La différence observée en 2004 au niveau du revenu entre les hommes et les femmes ne semble donc pas s'amenuiser. La différence de salaire entre les sexes ne s'explique pas [NDLR : uniquement] par le fait que les femmes travaillent davantage à temps

⁶⁴ Précisons ici que Laporte traite du secteur du commerce en général et non du commerce de détail en particulier.

⁶⁵ Ces données sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada (moyennes annuelles, non désaisonnalisées, 2007).

⁶⁶ Ces données s'appuient sur une enquête menée auprès de 286 travailleurs et travailleuses du secteur du commerce de détail québécois et réalisée entre le 10 novembre et le 4 décembre 2007.

⁶⁷ Voir la note 19.

⁶⁸ Selon des données diffusées par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le ratio des revenus des femmes sur ceux des hommes n'était que de 56,9 % (données non datées citées dans David-McNeil, 1998).

⁶⁹ Des données précises sur le secteur du commerce « de détail » ne sont pas, à notre connaissance, disponibles. On notera, par ailleurs, qu'alors que le pourcentage de travailleurs et travailleuses du secteur de l'hébergement et de la restauration rémunérés au salaire minimum est en légère baisse depuis 1997 (de 22,9 % en 1997 à 19,0 % en 2007 avec une pointe à 28 % en 2001), le nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum dans le secteur du commerce est en hausse, passant de 11,8 % à 12,1 %, au cours de la même période, avec une pointe à 16 % en 2001.

⁷⁰ À l'exception du secteur de l'hébergement et de la restauration, c'est dans le secteur du commerce que l'on retrouve le plus haut pourcentage (12,1 %) de personnes rémunérées au taux du salaire minimum (données de 2007, ISQ, 2008d).

partiel. En ne considérant que les employés à temps plein, les femmes sont plus nombreuses dans les couches inférieures de revenu : 56 % gagnent moins de 25 000 \$ comparativement à 26 % pour les hommes. (2009 : 11)

On notera enfin que le déplacement de l'emploi vers le secteur tertiaire — et le sous-secteur du commerce de détail en particulier — pose de sérieux défis en ce qui a trait à la représentation collective. L'organisation des travailleurs y étant notoirement difficile⁷¹, force est de constater, malgré un succès relatif des organisations syndicales⁷², que le taux de syndicalisation dans le secteur du commerce (15,5 % en 2005) est encore fortement en deçà de la moyenne québécoise (36,7 % en 2005), même lorsqu'on le compare uniquement avec le secteur privé (23,6 %) (Akyeampong, 2006 : 32). Autre fait à noter eu égard à la précarisation des conditions de travail dans ce secteur, depuis 2005, la progression de la rémunération des salariés syndiqués dans le secteur du commerce de détail — qui a fluctué entre 1,9 % et 2,1 % annuellement — est inférieure à celle qu'on a observée pour les salariés syndiqués, tous secteurs confondus (MTQ, 2005 ; 2006 ; 2007 ; 2008).

3. Wal-Mart et la précarisation des conditions de travail des femmes au Québec

Implanté au Québec depuis qu'elle a acheté les succursales — non syndiquées — de Woolco en 1994, Wal-Mart emploie aujourd'hui environ 13 000 personnes⁷³, dont une large majorité de femmes⁷⁴, dans ses 53 succursales, ce qui en fait l'un des plus importants employeurs du secteur du commerce de détail au Québec. Comme le relève Harper, à cause de son poids dans l'économie mondiale, « les historiens du travail, les économistes et les analystes du commerce de détail acceptent presque universellement que Wal-Mart est une entreprise unique en ce qui a trait à son impact et son influence sur la transformation des pratiques d'affaires eu égard à la main-d'œuvre⁷⁵ » (Harper, 2004, en ligne). Ainsi, même si elle n'est certes pas la seule entreprise à adopter ces pratiques, force est de constater qu'elle contribue fortement à propager au Québec un modèle d'affaires basé sur « des bas salaires, des

⁷¹ « La syndicalisation a toujours été faible dans certaines industries telles que les services aux consommateurs et les services aux entreprises » (Statistique Canada [Le Quotidien], avril 2005 : en ligne, [<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050422/q050422c.htm>] (27 juillet 2007).

⁷² Même si le sous-secteur du commerce a enregistré la plus forte progression (+ 126 000 emplois) entre 1998 et 2005 (Akyeampong, 2006 : 32 et Akyeampong, 1999 : 60), le taux de syndicalisation n'y a décliné que très légèrement, passant de 15,8 % à 15,5 %. Voir Noiseux, 2008, chapitre 5.

⁷³ Il s'agit ici d'une estimation. À notre connaissance, des données sur le nombre d'employés québécois de Wal-Mart ne sont pas disponibles. Nous avons estimé le nombre de travailleurs québécois au prorata du nombre d'employés au Canada (77 000 ; Wal-Mart [http://www.walmart.ca/wps-portal/storelocator/Canada-About_Walmart.jsp?lang=fr] en fonction de la proportion de ses succursales québécoises dans l'ensemble canadien (53/318).

⁷⁴ Ce sont 73 % des employés des succursales de Wal-Mart qui sont des femmes (Données mondiales, *Alternatives-Économiques*, n° 256, mars 2007, en ligne [http://www.alternatives-economiques.fr/discrimination---wal-mart-vise_fr_art_209_24739.html] (14 janvier 2008). À notre connaissance, des données semblables portant uniquement sur le Québec ne sont pas disponibles.

⁷⁵ Notre traduction de « *Labor historians, economists and retail market analysts almost universally agree Wal-Mart is a unique company in terms of its impact and its influence on changing corporate business and labor practices.* »

heures de travail écourtées et par un déni agressif du droit à la représentation collective⁷⁶ » (Adams, 2005 : 1).

Au Québec, comme le souligne le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), les « associées » de Wal-Mart engrangent, en moyenne, un salaire inférieur au seuil de faible revenu tel que calculé par Statistique Canada :

Wal-Mart dit offrir des salaires de 10 \$ l'heure en moyenne. Les semaines de travail y sont de 28 heures. Or, selon Statistique Canada, le seuil de faible revenu se situe à environ 10 \$ l'heure pour 40 heures de travail, ce qui correspond à la semaine normale de travail au Québec. (CISO, 2006 : 3)

Ce constat est d'autant plus préoccupant pour les femmes qu'il s'appuie sur le salaire moyen — ce qui inclut tous les employés — que Wal-Mart *dit* offrir. Or, bien que des données portant spécifiquement sur le Québec ne soient pas disponibles, dans le cadre du plus gros recours collectif concernant le non-respect des droits civils aux États-Unis⁷⁷, les plaignantes — dont la plainte pour motif de discrimination sexuelle a été acceptée pour audition — allèguent qu'en 2001 :

Alors que plus des deux tiers des employés payés à l'heure de Wal-Mart sont des femmes, celles-ci n'occupent qu'un tiers des postes de management et comptent pour moins de 15 pour cent des gérants de magasin. Pourtant, les femmes ont, en moyenne, plus d'ancienneté et des meilleures évaluations que leurs collègues masculins. (Cité dans Buckley et Daniel, 2003⁷⁸)

Autrement dit, les travailleuses de Wal-Mart — qui occuperaient davantage les postes au bas de l'échelle — gagneraient, en moyenne, un salaire inférieur au chiffre évoqué ci-haut. On notera à cet égard que les quelques données disponibles laissent penser que les salaires des employés des succursales s'approchent davantage du salaire minimum⁷⁹ que des dix dollars l'heure. Lors de la signature de la convention collective négociée par les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) pour les salariés de l'atelier automobile de Wal-Mart à Gatineau, on a appris que ces derniers — qui occupent des postes semi-spécialisés et largement masculins (donc généralement mieux payés) — ne gagnaient, en moyenne, que 9,25 \$ l'heure auparavant⁸⁰.

⁷⁶ Notre traduction.

⁷⁷ Sur le recours *Dukes vs Wal-Mart*, voir Wal-Mart Watch, *Betty vs Goliath*, en ligne [http://walmartwatch.com/img/blog/dukes_background.pdf] (7 février 2009).

⁷⁸ Notre traduction de « *While more than two-thirds of Wal-Mart's hourly workers were female, women held only one-third of managerial positions and made up less than 15 percent of store managers. This is all despite women having had on average longer seniority and higher merit ratings than their male counterparts.* » Ces données sont tirées du *Rapport Drogin* (2003) présenté à la cour. Ce rapport souligne également que les femmes « managers » gagnent en moyenne 14 500 \$ de moins que leurs collègues masculins. De plus, même en tenant compte des facteurs tels que l'ancienneté et la performance, pour le même type de poste, les femmes travaillant chez Wal-Mart gagneraient, en moyenne, entre 5 et 15 % de moins que les hommes.

⁷⁹ Le salaire minimum au Québec était de 8,50 \$ de l'heure en février 2009, il est passé à 9 \$ en mai 2009 et, se situe, au moment de mettre sous presse (mai 2010) à 9,50 \$.

⁸⁰ Selon les données avancées par Guy Chénier, le président de la section locale des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et cité dans *La Presse* (15 août 2008, en ligne [<http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/200901/06/01-685797-premiere-convention-collective-chez-wal-mart.php>]) (9 février 2009).



Ce n'est pas uniquement par le recours au bas salaire, à la discrimination sexuelle (alléguée) et en jouant de la division sexuelle du travail que Wal-Mart contribue à la précarisation des conditions de travail des femmes. En rejetant la norme antérieure et en faisant d'un horaire de travail de 28 heures par semaine un « poste à temps plein » (AIMTA, 2007, en ligne⁸¹), Wal-Mart pousse encore plus loin sa quête de flexibilisation maximale du travail. En confinant davantage les femmes dans le travail à temps partiel — où la rémunération est moindre et l'accès aux régimes de protection sociale plus restreint —, cette stratégie s'inscrit dans une dynamique de centrifugation* de l'emploi vers les marchés périphériques*, laquelle conduit à la re-hiérarchisation des marchés du travail sur la base du sexe⁸². Pour l'employeur, cette stratégie comporte plusieurs avantages : le régime fiscal des entreprises au Québec favorise ce genre de méthode⁸³, mais cette stratégie permet aussi à Wal-Mart de pouvoir compter sur une large banque d'employées facilement mobilisables afin de faire face aux périodes d'affluence sans avoir à payer du temps supplémentaire. À cet égard, on notera qu'en 2007, Wal-Mart a annoncé qu'elle miserait dorénavant sur un système lui permettant d'ajuster les horaires de travail en temps réel :

En utilisant un système informatique similaire à celui de Kronos, Inc. (Nasdaq, Kron), Wal-Mart sera en mesure de bâtir l'horaire de son personnel de manière à maintenir un ratio constant entre le nombre d'employés et le nombre de clients. Les travailleurs seront « sur appel », de façon à ce qu'ils puissent venir combler les besoins lorsque nécessaire. Plus important encore — du moins en ce qui concerne les profits de l'entreprise —, les travailleurs qui, auparavant, avaient un horaire régulier devront désormais composer avec des horaires variables⁸⁴ (Cramer, 2007 : 1).

Le troisième axe du modèle d'affaires de Wal-Mart identifié par Adams (2005) quant à la gestion de son personnel est de notoriété publique : il s'agit du déni agressif du droit à la syndicalisation⁸⁵. Lorsque la première campagne de mobilisation chez Wal-Mart mènera à la syndicalisation des employés du département de boucherie d'une succursale située à Jacksonville, l'entreprise annoncera moins d'une semaine plus tard qu'elle ne vendra désormais que de la viande préemballée et qu'elle démantèlera ses départements de boucherie sur l'ensemble du territoire américain (Adams, 2005 : 2). En agissant ainsi, l'entreprise « envoyait un message aux syndiqués potentiels : l'organisation collective sera un processus risqué » (Adams, 2005 : 2, notre traduction)⁸⁶. Au début des années 2000, les Travailleurs unis de

⁸¹ [http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html] (15 septembre 2007).

⁸² Sur cette question, voir Noiseux (2008) et (2009).

⁸³ À titre d'exemple, notons que l'employeur n'a pas à payer de contributions aux régimes des rentes du Québec pour les 3 500 \$ premiers dollars versés en salaire à un employé au cours d'une année. Ainsi, il est plus avantageux de payer 10 000 \$ en salaire à deux employés (pour lesquels on ne payera une cotisation que sur 13 000 \$ (20 000 — [3500*2]) que 20 000 \$ à un employé (pour lequel on devra payer des cotisations sur 16 500 (20 000 — 3500).

⁸⁴ Notre traduction de « *Using a computer system similar to one from Kronos, Inc. (NASDAQ: KRON), Wal-Mart will be able to schedule employees to maintain a constant ratio of employees to customers. Workers will need to be on call so they can arrive in the store in case they're needed. And more importantly for Wal-Mart's profits, workers who previously had regular shifts will have variable ones instead.* » Cramer, 2007 : 1)

⁸⁵ Même le *Financial Times* rapporte que l'entreprise « aurait un département entier à Bentonville [où se trouve le siège social de la compagnie] consacré à l'évitement de la syndicalisation ainsi qu'une « hotline » pour que les gestionnaires puissent avertir la compagnie au moindre signe d'organisation syndicale afin qu'une équipe d'experts soit dépêchée pour l'anéantir » (Dupuis, 2004 : 17). Voir aussi le documentaire de Robert Greenwald, *The High Cost of Low Price* (2005) et le rapport accablant de Human Rights Watch (2007).

⁸⁶ Sur les campagnes de syndicalisation des TUAC aux États-Unis, voir Green (2004). Au Canada, une première campagne de syndicalisation sera amorcée en 1996 à Windsor en Ontario par les United Steelworkers (Métallos) (Adams, 2005 : 2). Malgré

l'alimentation et du commerce (TUAC) relanceront la bataille en ciblant le Québec en raison de la relative ouverture des lois du travail (Marie-Josée Lemieux, présidente du local 503 des TUAC, citée dans *La Presse*, 5 avril 2004). Bien que les TUAC aient obtenu une accréditation syndicale pour représenter les travailleurs de trois succursales québécoises⁸⁷ et même s'ils ont obtenu la signature de la première convention collective touchant des employés de Wal-Mart en Amérique du Nord⁸⁸, la campagne de syndicalisation menée par les TUAC s'avèrera longue et laborieuse, puisque Wal-Mart s'est engagée dans une véritable saga juridique afin d'épuiser les ressources financières du syndicat, d'une part, et de retarder le plus possible la ratification de conventions collectives dans ses établissements syndiqués, d'autre part (TUAC, mai 2007)⁸⁹. Pis encore, en plus du fait que l'entreprise ait été condamnée à plusieurs reprises pour ses pratiques antisyndicales⁹⁰, lorsque le syndicat obtient des succès, elle n'hésite pas à fermer sa succursale de Jonquière, après que les travailleurs aient obtenu leur accréditation syndicale⁹¹, ni l'atelier automobile de la succursale de Gatineau, lorsque le tribunal du travail impose une première convention collective après plus de trois ans de négociations.

4. Conclusion

Dans l'ensemble, en s'attardant sur le cas de Wal-Mart, nous avons été en mesure de montrer que l'implantation au Québec de cette « entreprise phare » du capitalisme du XXI^e siècle s'inscrit dans la dynamique d'une mondialisation néolibérale des marchés faisant de la flexibilisation du travail son axe

certain succès — les TUAC ne seront pas en mesure de convaincre la majorité de ces travailleurs de voter en faveur de la création d'un syndicat, mais celui-ci sera quand même accrédité par l'*Ontario Labour Relations Board* en vertu des dispositions des lois du travail ontariennes le disposant à accréditer un syndicat lorsque l'entreprise est trouvée coupable de pratiques injustes envers les travailleurs (« *unfair labour practices* ») —, la campagne échouera à la suite d'une longue saga judiciaire qui culminera par la mise en place de ce que plusieurs appelleront le « Wal-Mart Act [il s'agit en fait du projet de loi qui modifiera le *Labour Relations Act* de l'Ontario (L. O. 1998, c. 1) en 1998. À ce sujet, voir Tucker (2005)]», qui retirera ce pouvoir à la Commission des relations de travail ontarienne (Adams, 2005 : 3).

⁸⁷ En réalité, les travailleurs d'une quatrième succursale (Le Plateau à Hull) ont obtenu l'accréditation de leur syndicat, mais la décision de la CRT est contestée par Wal-Mart devant les tribunaux. Plus encore, selon les TUAC, le processus de syndicalisation serait enclenché dans une douzaine d'autres succursales au Québec (*Le Devoir*, 20 janvier 2005).

⁸⁸ Les employés de l'atelier automobile d'une succursale de Gatineau qui verront leur accréditation confirmée par les tribunaux du travail en juillet 2005. En août 2008, les « huit employés de l'atelier automobile de la succursale du boulevard Maloney à Gatineau sont entrés dans l'histoire [...], alors qu'un arbitre a imposé la convention collective à l'employeur » (*Le Droit*, 15 août 2008). Celle-ci, d'une durée de trois ans, accordera notamment aux travailleurs une hausse salariale de plus de 70 % d'ici 2010 (*Canoe*, 15 août 2008, en ligne).

⁸⁹ À titre d'exemple, relevons le cas de la succursale de Saint-Hyacinthe. En octobre 2004, les TUAC déposeront une demande en accréditation pour représenter les employés de la succursale de St-Hyacinthe. Il faudra attendre un an (avril 2006) avant que la Cour supérieure du Québec rejette la demande en révision judiciaire de Wal-Mart et confirme l'accréditation. Selon Adams, le fait que cette succursale soit l'une des plus rentables au Québec a fait en sorte que l'entreprise n'a pas osé invoquer des raisons économiques pour procéder à sa fermeture (2005 : 6). Somme toute, le processus de négociation piétinera et l'on devra s'en remettre à la procédure d'arbitrage. À ce jour, la procédure d'arbitrage n'est toujours pas conclue.

⁹⁰ Au Québec, la compagnie a usé, à maintes occasions, de tactiques d'intimidation auprès des employés d'autres succursales qui cherchaient à se syndiquer et a même reçu des blâmes de la Commission des relations de travail pour avoir « cherché à entraver la formation d'une association de salariés à ses magasins de Ste-Foy et de Brossard » (*Le Devoir*, 26 février 2005). Au Canada, Wal-Mart a été citée à plus de 40 reprises par les différentes commissions des relations de travail pour son recours à des tactiques illégales (ex. : menaces et congédiements) pour nier à ses employés leur droit à l'accréditation syndicale. (AIMTA, en ligne : [http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html] (15 septembre 2007).

⁹¹ En février 2005, lorsque le ministre du Travail défère le différend à l'arbitrage, Wal-Mart annonce le jour même sa décision de procéder à la fermeture du magasin en invoquant que le magasin n'atteignait pas les objectifs de ventes. Dans la foulée de cette décision, plusieurs recours seront ensuite intentés par les employés et le syndicat afin d'obtenir réparation. En août 2008, la Cour suprême a annoncé qu'elle accepterait d'entendre deux des causes déposées par les employés. La bataille juridique se poursuit.



moteur et de la précarité, son corollaire. En s'appuyant sur une main-d'œuvre employée au rabais, le modèle d'affaires de Wal-Mart joue à fond la carte d'une division sexuelle du travail confinant les femmes aux postes se situant au bas de l'échelle. Au surplus, parce que son importance fait en sorte que ces pratiques sont souvent imitées par le reste de l'industrie, en faisant du travail à temps partiel une nouvelle norme, bref en confinant sa main-d'œuvre largement féminine dans le travail à temps partiel, l'entreprise contribue à installer une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, laquelle conduit à la re-hiérarchisation des marchés du travail sur la base du sexe. Travail précaire marqué par la discrimination directe alléguée envers les travailleuses, la division sexuelle du travail et la re-hiérarchisation des marchés du travail reléguant les femmes à la périphérie de l'activité économique, voilà donc les éléments-clés du modèle d'affaires de Wal-Mart que nous avons cherché à mettre en évidence.

Cela étant dit, force est également de constater que les travailleuses n'ont pas hésité à répliquer aux pratiques délétères de l'entreprise. En Californie, six d'entre elles sont à l'origine du plus important recours collectif de l'histoire — *Dukes vs Wal-Mart* — pour atteinte aux droits civils, recours qui, s'il est validé par la cour, risque de coûter 11 milliards à Wal-Mart. Au Québec, nous l'avons évoqué précédemment, malgré les difficultés rencontrées, la campagne de syndicalisation chez Wal-Mart s'est soldée par des victoires, même partielles, dont l'importance stratégique ne peut être démentie. Comme le souligne le porte-parole des TUAC : « en cherchant à syndiquer les travailleurs [et travailleuses] de Wal-Mart, il s'agit de miser sur une stratégie visant 'à rehausser les conditions de travail offertes par le géant plutôt que de voir ses concurrents emprunter le chemin inverse' » (*Le Devoir*, 3 avril 2004). À cet égard, en terminant, il est intéressant de relever que ce n'est que lorsque les TUAC ont adapté leur stratégie de mobilisation, en s'appuyant sur l'activisme de trois femmes, que décollera l'effort de syndicalisation entrepris à la succursale de Jonquière, la première à obtenir une accréditation syndicale au Québec. L'activisme de ces femmes est très important, car il incite non seulement les organisations syndicales à accorder une plus grande place à ces dernières, mais aussi à s'adapter aux besoins particuliers des travailleurs atypiques. Cela apparaît comme étant deux facteurs-clés du renouvellement de l'action syndicale dans un contexte de tertiarisation de l'économie marquée par la multiplication des statuts d'emploi⁹².

⁹² Sur les luttes menées par les travailleuses de Wal-Mart et les enjeux du renouvellement de l'action syndicale dans l'après-fordisme, voir Noiseux (2008, chapitres 4 et 5).

IV. Le cas des travailleuses dans le secteur des télécommunications⁹³

Depuis le tout début du XX^e siècle, la téléphonie est un secteur d'emploi typiquement féminin. Jusqu'à la fin des années 1940, les femmes y sont employées temporairement, jusqu'à leur mariage. Par la suite, en profitant des changements de mentalité et des conventions collectives, elles accèdent à la permanence et aux avantages sociaux. La libéralisation met fin à ce mouvement de consolidation professionnelle.

Menée à partir de la situation des téléphonistes de Bell, cette étude de cas porte sur la libéralisation des télécommunications et ses effets sur la diversité et la précarité des conditions de travail, en particulier dans les centres d'appels. Elle présente d'abord le fil des événements entourant la vente des téléphonistes de Bell à l'entreprise sous-traitante Nordia en 1999. Puis, après un très bref examen du secteur, nous présentons la libéralisation des télécommunications ainsi que ses effets sur la main-d'œuvre. Enfin, une réflexion est amorcée sur le métier classique des téléphonistes, comparé à celui des agentes de centres d'appels. Cette réflexion permet de mettre en évidence un mécanisme de rehiérarchisation lié aux mauvaises conditions de travail dans les centres d'appel. Or, comme il sera montré, ce n'est qu'en posant une continuité entre le métier de téléphoniste et celui d'agente dans un centre d'appels que la dégradation des conditions de travail peut apparaître. Ainsi, la situation des téléphonistes dans les centres d'appel permet de révéler : 1) les changements structurels ayant affecté la téléphonie ; 2) la stratification socioprofessionnelle dans le secteur des NITC qui fait des agentes de centres d'appels des employés-es au bas de l'échelle ; 3) la dynamique de segmentation (centrifugation) dans les centres d'appels.

1. La lutte des téléphonistes de Bell contre la sous-traitance

« Début 1999, Bell Canada est en négociation avec ses 7 200 techniciens et ses 2 400 téléphonistes. Le 11 janvier, la direction de Bell dit avoir une "offre" pour les techniciens et une "annonce" pour les téléphonistes. Ces dernières seront "vendues" » (Côté, 2001). Le transfert des téléphonistes de Bell vers Nordia⁹⁴ — dont Bell est copropriétaire avec la compagnie américaine Excel/Global — concerne 400 employées sur 2 400. Il vise les services du 411 et de la téléconférence. Les salaires passeront de 19 à 10 \$ de l'heure en moyenne (+ 0,06\$ par appel rapide pour le 411). Les téléphonistes perdront leur ancienneté et leurs avantages sociaux.

⁹³ Étude de cas réalisée par Marie-Pierre Boucher.

⁹⁴ Nordia a été créée en 1999. La compagnie, qui a son siège social dans la région montréalaise, a actuellement près de 1 500 personnes à son emploi. Elle offre notamment, dans ses quatre centres d'appels (Québec, Sherbrooke et les villes ontariennes de Corunna et Kitchener), des services d'assistance-annuaire, de même que des services de téléconférence et d'activation de téléphones cellulaires.

Le premier test de solidarité est réussi. Le 6 avril, techniciens et téléphonistes votent à 73 % pour la grève. Le débrayage commence le 11. Le 28, les grévistes se font entendre à l'assemblée annuelle des actionnaires de BCE, à Hull. Les téléphonistes présentent à Jean Monty, le grand patron de Bell, une pétition de plus de 50 000 signatures de clients de Bell qui se disent résolus à changer de compagnie si Bell va de l'avant. (Côté, 2001)

Pourtant, cette mobilisation et cette solidarité ne changeront rien au sort des téléphonistes. Elles verront fondre leur salaire et leurs avantages sociaux comme neige au soleil.

Les lois du travail prévoient normalement qu'une convention collective s'applique à la nouvelle entreprise en cas de sous-traitance. Cependant, le Code du travail du Québec ne prévoyait pas le cas d'une entreprise de juridiction fédérale qui sous-traitait une partie de son exploitation à une entreprise de juridiction provinciale. (Côté, 2001)

Pour être plus précis, les services sous-contractés auprès de Nordia se trouvaient à échapper à la réglementation du CRTC, parce qu'ils entraient dans la catégorie des services à la clientèle plutôt que dans celle des services de téléphonie. En changeant de domaine, l'ancienne juridiction devenait caduque et, avec elle, l'ancienneté et les avantages sociaux.

Les hommes, à leur tour licenciés lors d'une seconde phase de restructuration, ont plutôt constitué leurs propres compagnies (dont *Entourage*), qui viennent d'être réintégrées à Bell. Discutant de cette même possibilité, les femmes avaient jugé préférable de ne pas fonder une compagnie qui les emploierait à rabais. Les travailleuses savaient en effet qu'elles ne pourraient s'octroyer d'aussi bonnes conditions d'emploi. Par ailleurs, alors que les emplois exercés par les hommes ne sont pas menacés de délocalisation, les femmes subissent directement la concurrence des centres d'appels du Nouveau-Brunswick et, maintenant, du Maghreb et de l'Inde (pour les services anglophones).

Selon les syndicats, Bell déleste la compagnie de ses téléphonistes pour éviter de payer ce qu'il en coûtera en équité salariale. Pour la compagnie, il s'agit plutôt de se préparer à faire face à la baisse de ses revenus que va entraîner la déréglementation dans la téléphonie locale.

2. La libéralisation dans le secteur des télécommunications

Associée au sigle NITC (nouvelles technologies de la communication et de l'information) ou à celui de TIC (technologies de l'information et de la communication),

L'industrie des services de télécommunications se définit comme étant l'ensemble des entreprises qui proposent des services de transmission de l'information. De façon plus spécifique, les services de cette industrie visent la prestation des services de téléphonie et les services de gros de transmission par satellite. De nouveaux services se sont ajoutés, depuis quelques années, dont celui de la téléphonie mobile [et de l'Internet]. (Bellemare et Mélançon, 2003 : 45)



Fleuron du capitalisme *hightech* du XXI^e siècle et relais de la croissance économique, le secteur des télécommunications est au cœur de la globalisation.

Le secteur des télécommunications révèle, peut-être mieux que n'importe quel autre, l'ampleur des changements dans les modalités de l'intégration économique en Amérique du Nord et le rôle de plus en plus important que l'on accorde au principe de concurrence. Le modèle concurrentiel, en voie de généralisation à l'échelle internationale, promet une économie sans frontières et des innovations technologiques révolutionnaires dans une perspective de retrait des États et d'affirmation des acteurs privés. (Rioux, 2002 : 4)

Enfin, le secteur de la téléphonie et des télécommunications présente aussi un intérêt en regard des conditions de travail, surtout si on l'aborde à partir des centres d'appels :

Le secteur des centres d'appels présente plusieurs des caractéristiques clés de la période de transition actuelle : nouvelle tendance d'accroissement de l'emploi dans le secteur des services, réorganisation d'entreprises amenée par les nouvelles applications des technologies de l'information et des communications et concurrence entre les localités pour attirer les projets d'investissement créateurs d'emplois. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : v)

En lien avec ce dernier enjeu, en effet, les centres d'appels sont présentés comme une réponse au chômage et à la désindustrialisation. C'est ainsi qu'à la suite du Sommet de 1996 sur l'économie et l'emploi au Québec, le gouvernement de l'époque injecte plusieurs millions de dollars de subventions à la création d'emplois dans ce type d'entreprises :

Québec verse une contribution de 5,2 millions \$ pour la création de 1450 emplois sur deux ans dans cinq centres d'appels à Montréal. C'est le ministre d'État à l'Économie et aux Finances Bernard Landry qui en a fait l'annonce, vendredi, aux côtés de dirigeants des cinq entreprises concernées. (Lévesque, 2000)

Au total, « depuis 1998, Investissement Québec a injecté 41,7 millions \$ dans le but de créer 14 504 emplois dans 82 centres d'appels » (Gagné, 2004). Chaque emploi coûte ainsi 5 000 \$ en subvention.

2.1 Les mesures de libéralisation

Au Canada, les services de télécommunication relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. C'est le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) qui encadre ces services.

L'OCDE jugeait, en 2002, que le Canada était le chef de file en matière de performance des marchés des télécommunications, c'est-à-dire de la concurrence sur un marché auparavant monopolistique. Bref, le Canada devait servir d'exemple de libéralisation réussie. Amorcé en 1980, le procès de libéralisation a considérablement modifié le paysage de la téléphonie. Cette libéralisation

touche deux aspects : les équipements et les services. Elle n'a pas substantiellement affecté la propriété des infrastructures de communication, puisqu'elles doivent rester canadiennes (46,7 % des actions avec droit de vote). Mais elle a surtout permis que les services soient soumis à la concurrence. Enfin, comme on le verra, la libéralisation n'a pas seulement consisté à déréglementer, elle a aussi impliqué la signature d'accords commerciaux entre les États, dont l'ALE, l'ALENA, l'Accord sur les technologies de l'information (ATI) et l'Accord sur les télécommunications de base (ATB).

- *Les événements à retenir*

1980 : décision prise de libéraliser les équipements

1992 : la concurrence est autorisée pour les interurbains

1993 : *Loi sur les télécommunications*

1997 : signature de l'Accord sur les télécommunications de base (ATB) par 69 pays⁹⁵

1998 : libéralisation de la téléphonie locale, conformément à l'ATB.

⁹⁵ Ils étaient 80 en 2004.



Tableau 3
Chronologie relative au secteur des télécommunications au Canada

Années	Détails
1976	Création du Conseil de la radio-télévision canadienne qui deviendra le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) en 1979
1979	Fin du monopole des compagnies téléphoniques sur les lignes privées (louées) connectées au Réseau Téléphonique Public Commuté (RTPC)
1980	Libéralisation du marché des terminaux téléphoniques et des équipements chez le client
1984	Établissement de duopoles régionaux dans le marché de la téléphonie mobile
1985	Le CRTC rejette la demande d'interconnexion avec les opérateurs historiques du Canadien National Canadian Pacifique (CNCP) pour la fourniture de services interurbains concurrentiels
1989	Entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange (ALE) avec les États-Unis
1992	Ouverture du marché des services téléphoniques publics interurbains à la concurrence
1993	Adoption de la <i>Loi sur les Télécommunications</i>
1994	Entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) avec les États-Unis et le Mexique
1994	Établissement d'un nouveau régime réglementaire : examen du cadre réglementaire
1995	Attribution de licences aux systèmes concurrents de communications personnelles sans fil
1997	Le CRTC annonce un cadre réglementaire pour la concurrence sur le marché des services téléphoniques locaux
1998	Le CRTC libéralise le marché des services téléphoniques payants public
1998	Le gouvernement canadien libéralise le marché de téléphonie locale
1998	Privatisation de Téléglobe, société canadienne des télécommunications transocéaniques, par l'adoption de la <i>Loi sur la réorganisation et l'aliénation de Téléglobe Canada</i>
1998	Le gouvernement canadien ouvre à la concurrence le marché des télécommunications internationales entre propriétaires d'installations
1998	Mise en place d'un régime réglementaire pour les services internationaux
1998	Le CRTC adopte un ensemble de prix plafond que les entreprises de services locaux titulaires (ESLT) doivent respecter
1998	Démantèlement de l'alliance des compagnies de téléphone titulaires canadiennes Stentor
1999	Le CRTC demande aux câblo-opérateurs de fournir des services Internet à prix réduits aux autres Fournisseurs de Services Internet (FSI)
2000	Fin du monopole de Telesat Canada sur l'acheminement des télécommunications par satellite
2000	Modification du régime de contribution au service local
2001	Entrée en vigueur des modifications au régime de contribution (financement du service universel)
2002	Le CRTC renouvelle l'ensemble des prix plafond que les ESLT peuvent charger pour les services locaux
2004	Décision du CRTC qui révisé le cadre réglementaire de l'interconnexion des entreprises de services locaux pour faciliter les interconnexions
2004	Décision du CRTC d'éliminer ou de réduire les frais de connexion des concurrents à Internet ou aux infrastructures interurbaines
2005	Le Groupe d'étude sur le cadre réglementaire des télécommunications est établi
2005	Le CRTC adopte le Cadre réglementaire régissant les services de communication vocale sur protocole Internet (VoIP) qui permet aux câblo-distributeurs de fournir des services de téléphonie par Internet
2006	Le Groupe d'étude publie le <i>Rapport final</i> avec une liste de recommandations
2006	Suite aux recommandations du Groupe d'étude sur le cadre réglementaire des télécommunications, le ministre de l'Industrie annonce la modification de la décision du CRTC sur l' <i>Abstention de la réglementation des services locaux de détail</i> déposé plus tôt la même année dans le but d'accélérer la déréglementation des services de téléphonie locale

Sources : CRTC 2002 et données compilées par Isabelle Gélinas à partir de plusieurs sources, 2006.

- *ALE, ALENA*

Les deux accords ont eu des impacts sur la libéralisation des équipements et sur la libéralisation des services. Dans le premier cas,

Avec l'ALE, le commerce des équipements est libéralisé, Nortel peut accéder dans de meilleures conditions au marché américain et, très vite, le Canada développe des surplus dans ses échanges d'équipements de télécommunications avec les États-Unis jusqu'à devenir la principale source des importations américaines dans ce domaine avant que le Mexique ne s'impose en 2001. (Rioux et Peyron, 2004 : 2-3)

L'*Accord sur les technologies de l'information*, signé en 1996, renforce aussi le processus de libéralisation des équipements de télécommunication.

Pour ce qui est de la libéralisation des services, le Canada a longtemps été réticent à laisser entrer les entreprises étrangères sur son territoire. Or, le chapitre 13 de l'ALENA porte spécifiquement sur les services de télécommunication. Le Canada et le Mexique excluent toutefois les services de base de l'accord. Ce n'est pas le cas pour les interurbains :

Au début des années 90, le Canada introduit la concurrence sur le marché des interurbains et adopte une nouvelle politique des télécommunications dont l'objectif prioritaire est l'établissement d'un environnement concurrentiel pour promouvoir l'innovation, la productivité et la compétitivité des entreprises canadiennes. Les considérations économiques l'emportent sur les considérations sociales et culturelles, et c'est sans surprise que le secteur des télécommunications relèvera dès lors de la responsabilité d'Industrie Canada et non plus de celle du ministère des Communications. (Rioux et Peyron, 2004 : 4)

La Loi de 1993 — la *Loi sur les télécommunications* — vient toutefois limiter le tout à l'économie touchant le secteur, ce qui ne va pas sans entraîner quelques tensions : « les objectifs de la loi sur les télécommunications comportent l'accessibilité pécuniaire et l'universalité (sections a, b, h) d'une part, et le libre jeu du marché d'autre part, ce qui crée une certaine tension et exige de l'instance de réglementation qu'elle concilie des objectifs éventuellement contradictoires » (Ypsilanti / OCDE, 2002 : 8). Concurrence et accessibilité supposent un équilibre fragile.

- *L'ATB (l'Accord sur les télécommunications de base)*

Ce dernier accord comporte de nouvelles listes d'engagements sur les services de télécommunications de base et un Document de Référence qui engage les pays à contrer les pratiques anticoncurrentielles des entreprises dominantes et à adopter un cadre de réglementation transparent, non discriminatoire et favorable à la concurrence étrangère. (Rioux et Peyron, 2004 : 8)

Les signataires supposent que la libéralisation va induire une baisse de tarifs pour les consommateurs.



2.2 Les effets de la libéralisation

Les deux principaux effets de la libéralisation des télécommunications concernent l'augmentation de la concurrence, en particulier celle qui provient des États-Unis, et les conséquences sur l'emploi. À propos du premier, Michelle Rioux et Christophe Perron mettent bien en évidence la puissance du pays voisin :

Les États-Unis se sont dotés d'un puissant instrument, le Telecommunications Trade Act (1988). Sa mission était de promouvoir les intérêts des entreprises américaines sur les marchés étrangers des produits et des services de télécommunications. (Rioux et Peyron, 2004 : 2)

Quant aux effets sur l'emploi, on peut s'inspirer de l'expérience vécue par les téléphonistes de Bell et la généraliser en insistant alors sur les pertes d'emplois et sur le transfert présumé des bons emplois vers les emplois en centre d'appels. C'est l'objet du prochain point.

3. De téléphonistes à agentes de centres d'appels

Pendant la dernière décennie, beaucoup d'entreprises canadiennes ont restructuré leurs activités pour profiter des économies découlant de la prestation de services par téléphone, avec pour résultat une croissance approximative de 20 p. 100 par année de ce genre de services. [...] Les provinces rivalisent entre elles pour accueillir les entreprises qui veulent créer ou regrouper des centres d'appels en leur offrant des incitatifs fiscaux, des prêts-subsidies destinés à la formation et de l'aide pour le recrutement de personnel. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : v)

Il existe deux types de centres d'appels : entrant et sortant. Les centres d'appels *entrants* offrent des services à la clientèle (par exemple, les numéros 1-8**). Pour assurer le service à ses clients, Bell s'est doté de ce genre de centres entrants. C'est aussi le cas des banques. Les centres d'appels *sortants*, « où des systèmes téléphoniques de composition automatique acheminent les appels vers des préposés affectés à la vente ou à la promotion de produits ou de services, à des enquêtes ou à la collecte de fonds, constituent aussi une part considérable de ce secteur » (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : 5). Les maisons de sondage, les firmes de marketing, les organismes sans but lucratif, les journaux, les compagnies financières utilisent ce genre de centres d'appels sortants.

Le métier classique de téléphoniste répondait aux caractéristiques d'un centre d'appels entrants, bien que cette distinction ne soit pertinente que par rapport à la croissance du secteur et à la multiplication du télémarketing. Ces téléphonistes se chargeaient des relais téléphoniques.

On peut supposer que les téléphonistes qui ont perdu leur emploi chez Bell au fil des ans pourraient s'être retrouvées dans d'autres centres d'appels et que celles qui se seraient retrouvées dans les centres d'appels sortants auraient connu une dégradation de leurs conditions d'emploi.

3.1 Les conditions de travail dans les centres d'appels

Les journalistes qui couvrent le secteur ne cessent de répéter que les téléphonistes sont à « 99 % des femmes ». Très majoritaires dans le métier classique de téléphonistes, elles ne sont pourtant plus aussi présentes dans les centres d'appels, puisque le métier s'est ouvert aux autres groupes de travailleurs discriminés. En plus des femmes, on retrouve des jeunes et des « précaires » (c'est-à-dire les instables de l'une ou l'autre sphère d'intégration⁹⁶).

Pour l'ensemble des régions [du Canada], les femmes représentent en moyenne de 70 à 72 % des effectifs. L'enquête a aussi révélé qu'une grande partie du personnel des centres d'appels sont des jeunes (29 ans et moins), ces derniers représentant environ la moitié du personnel permanent et entre 60 et 70 % du personnel temporaire des centres d'appels à l'étude. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : v)

Les horaires y sont flexibles, le temps partiel, fréquent : « Entre 31 et 45 % de tout le personnel des centres d'appels occupent des emplois atypiques » (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : vi). Au-dessus du salaire minimum, les salaires dans les centres d'appels restent relativement faibles. Ils n'ont pas augmenté depuis les années 1990 (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : 6). Les personnes qui travaillent à temps partiel touchent un salaire « nettement inférieur » (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : v). C'est un secteur où le roulement de personnel est important.

Pour ce qui est de l'organisation du travail, les enquêtes font état de l'importance de la normalisation des gestes des téléphonistes et des répertoires de phrases qu'elles doivent utiliser. Elles mentionnent aussi la surveillance constante et le stress associé au travail. Assurément, la logique de rendement et de renforcement positif à l'aide de bonus y est pour quelque chose. Enfin, c'est un métier sous-évalué, parce que les qualifications qu'il mobilise, en étant rattachées aux « compétences naturellement féminines »⁹⁷, ne sont pas reconnues comme telles :

Le travail en centre d'appels est un travail spécialisé. Notre recherche nous a permis de constater que ce type d'emploi exige et engendre des compétences du point de vue des communications interpersonnelles et du service à la clientèle. Nous soutenons que le fait qu'il est généralement perçu comme un travail non qualifié vient de ce que ce genre d'emploi est interprété comme un emploi essentiellement féminin. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : vii)

⁹⁶ Buchanan et Koch-Schulte écrivent : « Nous avons l'espérance que cette étude mettra en lumière quelques-uns des moyens de restructuration utilisés par les entreprises pour bénéficier des avantages qu'il y a à employer une main-d'œuvre « féminisée », c'est-à-dire des femmes et des jeunes déjà *marginalisés* sur le marché du travail, dans le secteur en pleine croissance des centres d'appels » (2000, p.10).

⁹⁷ Les qualifications des téléphonistes, leur capacité d'écoute, ou leur voix suave, ne sont nullement des compétences propres à un sexe donné et, comme tout autres qualifications, elles sont acquises et développées par quiconque le souhaite ou y est obligé. Par ailleurs, sur les impacts psychologiques du travail de téléphoniste, on pourra consulter Danièle Linhart et Aimée Moutet (dir.), *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles au travail*, Paris, La Découverte, Collection Recherches, 2005.



- *Segmentation hiérarchisée*

Les conditions de travail sont généralement meilleures dans les centres d'appels entrants, surtout si l'emploi reste physiquement attaché à une entreprise en tant que service à sa clientèle. Ainsi, comme le rappelle Condition féminine Canada, la distinction entre les centres d'appels « entrants » et « sortants » éclaire la dynamique de segmentation du marché du travail (ou de centrifugation — Durand, 2004 et Noiseux, 2008) :

Les centres d'appels entrants sont souvent implantés dans les centres internes de service à la clientèle des grandes sociétés, bien que ce travail puisse aussi être donné à contrat à des entreprises spécialisées indépendantes. Les personnes employées dans des centres d'appels entrants ont plus de chances d'être embauchées à titre permanent et à temps plein et ont, en général, de meilleurs salaires et avantages que celles employées dans des centres d'appels sortants. Les centres d'appels sortants emploient des personnes pour faire de la vente, des enquêtes par sondage ou des collectes de fonds. Ces centres paient moins bien et ont tendance à embaucher un plus grand pourcentage de travailleuses et de travailleurs dans des emplois atypiques. Ces entreprises semblent avoir aussi un plus haut taux de roulement du personnel. Un grand nombre des emplois offerts dans les centres d'appels sortants correspondent parfaitement à la définition de « mauvais emploi » donnée par le Conseil économique du Canada, alors que certains des emplois offerts dans les centres d'appels entrants, mais pas tous, concordent jusqu'à un certain point avec celle de « bon emploi ». (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : v)

En somme, sur fond de dévalorisation généralisée du métier de téléphoniste, ceux et surtout celles qui se retrouvent dans les centres d'appels liés au service à la clientèle d'une entreprise donnée ont plus de chances de jouir de conditions de travail équivalentes à celles d'autres employées de l'entreprise, alors que les agentes des centres d'appels sortants ont de fortes probabilités d'écooper des mauvaises conditions d'emploi dans le secteur des services, c'est-à-dire des emplois précaires, dévalorisants et au bas de l'échelle. Ici, la nature du travail n'est nullement en cause : c'est véritablement la position occupée dans le système de l'emploi — le statut — qui est cause de discrimination. Parce que le métier de téléphoniste est associé aux femmes depuis le début du XX^e siècle, il n'existe pas de preuve qu'elles soient discriminées dans les bons emplois (centres d'appels entrants) — bien que par rapport à l'ensemble du secteur des télécommunications, comme nous le montrerons au prochain point, ces emplois *féminins* ne sont pas aussi prestigieux que d'autres. Par contre, pour ce qui est des mauvais emplois, on a vu qu'ils incombaient à la main-d'œuvre discriminée et les femmes font encore partie de cette catégorie.

4. Les enjeux de la division sexuelle du travail

De « 99 sur cent » qu'elles étaient chez Bell, elles ne sont plus qu'environ 70 % dans les centres d'appels. Aussi, si les femmes restent largement surreprésentées dans le métier, on ne peut pas affirmer qu'il y ait eu une féminisation* quantitative. Mais Condition féminine Canada parle quand même d'une

féménisation du métier. Elle en parle de manière qualitative et associe alors le terme à la dégradation des conditions d'emploi⁹⁸ :

Nous avons été témoins de la féménisation du marché du travail ou de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Nous avons aussi assisté à un changement dans le type d'emplois offerts, et le résultat est une plus forte proportion d'emplois atypiques, ou d'emplois féminins. Il y a donc un plus grand nombre de femmes qui travaillent, mais aussi un plus grand nombre d'hommes qui occupent des emplois considérés comme féminins. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : 4)

Il faut rappeler que les téléphonistes avaient de bonnes conditions de travail avant que Bell ne pratique la réduction ou le délestage de personnel (*downsizing*) à grande échelle. Et tandis que l'entreprise phare de la téléphonie sabrait dans les conditions de travail de ses téléphonistes, les centres d'appels se multipliaient à grande vitesse en offrant généralement des conditions de travail revues à la baisse. Par ailleurs, les mauvaises conditions de travail — que sont plus susceptibles de rencontrer les personnes socialement discriminées — découlent de la même dynamique de gestion qui a été mise en évidence dans *Les femmes et la libéralisation globale* (Boucher, 2009) : la concurrence sert de prétexte à l'embauche des femmes, parce qu'on suppose qu'elles tolèrent mieux l'exploitation salariale.

À la lumière des éléments qui ont été mis en évidence, en particulier de la dégradation des conditions de travail des téléphonistes et de la segmentation de l'emploi, une re-hiérarchisation en fonction du sexe peut être évoquée. Elle possède au moins deux caractéristiques. D'abord :

[c]ertains éléments portent à croire que les femmes travaillant dans des centres d'appels ont tendance à être surreprésentées dans les emplois atypiques mal payés et que les hommes l'emportent de façon disproportionnée sur le chapitre des emplois à temps plein bien rémunérés. (Buchanan et Koch-Schulte, 2000 : vi)

À cette segmentation des statuts en fonction du sexe s'ajoute, et ce pour l'ensemble du secteur des TIC, une hiérarchisation des postes et des qualifications qui renforce la division sexuelle du travail :

Ce sont les professions hautement qualifiées qui resteront, au cours des deux prochaines années, fortement en demande : ingénieurs-informaticiens, ingénieurs-électriciens, analystes en informatique, programmeurs, directeurs de systèmes et de services informatisés, directeurs de la transmission des communications et technologues en génie électronique et électrique. Le revers de la médaille, c'est qu'on entrevoit l'érosion des emplois moins qualifiés. Cette situation peut s'expliquer, entre autres, par les forts gains de productivité obtenus dans certaines industries, comme celle des télécommunications (ex. : téléphonistes, opérateurs de saisie informatique). (Bellemare et Mélançon, 2003 : 66)

En somme, les emplois valorisés vont croître, mais ce sont des emplois préférés par la main-d'œuvre masculine, tandis que les mauvais emplois vont continuer d'être dévalorisés et d'être associés

⁹⁸ Il serait préférable de ne pas confondre la croissance de la participation salariale féminine et la détérioration de ses conditions (« la féménisation des conditions d'emploi »), pour éviter de fixer un préjugé sexiste sur certains types d'emploi. Les femmes n'ont pas à être identifiées aux mauvaises conditions de travail. Cependant, il faut continuer de critiquer la surreprésentation des femmes dans les mauvais emplois.



aux travailleuses et travailleurs discriminés. Enfin, alors que les femmes sont surreprésentées dans ces emplois appelés à disparaître, elles sont fortement sous-représentées dans l'ensemble du secteur, donc dans les emplois de qualité et de prestige : « on note un intérêt moins marqué des *filles* pour les TIC (77,5 % d'hommes et 22,5 % de femmes dans le secteur) » (Bellemare et Mélançon, 2003 : 65, souligné par l'auteure).

Alors que la téléphonie est un secteur d'emploi déjà très volatile, l'avenir paraît annoncer encore plus de précarité, puisque l'emploi à domicile pourrait se multiplier :

En juin 1999, une société de Chicago a annoncé l'arrivée au Nouveau-Brunswick du « premier » centre d'appel « virtuel » en Amérique du Nord, qui permet à quelque 500 employés de travailler à domicile ou en petits groupes dans les régions rurales. Comme l'a souligné le premier ministre actuel, les centres d'appel « virtuels » constituent un secteur d'activité de « nouvelle génération ». (Bernstein, Lippel et Lamarche, 2001 : 6n)

Or, les conditions de travail à domicile ont toujours incarné le degré supérieur de l'exploitation. Ainsi, l'essor du travail à domicile dans le secteur des télécommunications pourrait renforcer la tendance à la dégradation des conditions de travail pour les téléphonistes.

- *Le dossier de l'équité salariale*

En 1985, le syndicat des téléphonistes de Bell (membre du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, le local 84 du SCEP,) met sur pied un comité sur l'équité salariale qu'il souhaite porter à l'attention des négociateurs de la convention collective. Le comité dépose son rapport en 1992. Il « concluait à une disparité salariale entre les emplois à prédominance masculine et les emplois à prédominance féminine. Cet écart variait entre 11 % et 20 % selon les postes évalués et les scénarios de correction utilisés. Pour corriger l'écart, Bell devait majorer le salaire des téléphonistes de 4,18 \$. Le salaire horaire passerait donc de 18,51 \$ à 22,69 \$. Ce rapport fut accepté et signé par Bell Canada et les syndicats » (Laviolette, 2004). À la table de négociation, en 1993, Bell offre 1 % en réajustement d'équité salariale. Se sentant flouées, les téléphonistes déposent une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. Ce ne sera pourtant qu'au printemps 2006 que le dossier de l'équité salariale semblera enfin réglé :

L'entente [conclue au nom de 4 765 téléphonistes] porte sur la période de 1993 à 1999 et comporte 3 volets : un paiement de règlement, des dommages moraux (montant non imposable), et un rajustement des pensions. (FTQ, 2006)

Par exemple, une téléphoniste qui travaille toujours pour Bell et qui y a travaillé pendant toute la période du règlement recevra 16 500 \$ en paiement de règlement, 6 000 \$ (non imposable) de dédommagement pour dommages moraux, et un maximum des gains admissibles à la retraite supplémentaires pouvant atteindre 13 530 \$. (FTQ, 2006)

5. Conclusion

Cette étude nous a permis d'approfondir une analyse de la trajectoire historique de la main-d'œuvre féminine à partir de l'exemple probant du métier de téléphoniste. Métier typique du capitalisme avancé, métier *féminin*, il concentre toutes les affres de la discrimination sexuelle : les téléphonistes sont embauchées parce qu'elles ont une voix sensuelle et elles sont congédiées lorsqu'elles se marient et ce, jusqu'aux années 1950 et 1960. De fil en aiguille, le métier s'accompagne de bonnes conditions d'emploi et si, comme le prouve la démarche en équité salariale des téléphonistes de Bell, il n'est pas aussi valorisé que des métiers « masculins » équivalents, il n'empêche que les employées de la téléphonie gagnaient autrefois de bons salaires, pouvaient compter sur un régime de retraite et étaient le plus souvent permanentes. Or, dans la foulée de la libéralisation et de l'explosion des NITC, le métier connaît un processus de re-hiérarchisation. La mise à pied des téléphonistes de Bell annonce la dégradation des conditions de travail dans les centres d'appels. Nous assistons alors à une segmentation, dans les centres d'appels, entre les centres entrants et sortants, mais dans l'ensemble du secteur également, entre les métiers valorisés et valorisants, tels que ceux d'ingénieurs impliquant de bonnes conditions d'emploi, et le métier alors encore plus dévalorisé de téléphoniste. Dans les deux cas, les mauvaises conditions de travail vont plutôt échoir aux travailleuses et aux travailleurs discriminés. En raison de la tendance à la détérioration des conditions de travail du métier de téléphoniste et de la reconduction de la discrimination, force est de conclure que les femmes ont subi une érosion de leurs conditions de travail qui s'inscrit dans un processus de re-hiérarchisation basée sur le sexe et la discrimination.

V. Le cas des travailleuses dans le secteur financier⁹⁹

De tous les cas étudiés, le secteur financier est l'un de ceux qui a connu les bouleversements les plus importants, non pas en termes quantitatifs, puisque les effectifs restent à peu près stables, mais en termes qualitatifs. Deux importants changements doivent être signalés. Le premier est de nature technologique : c'est l'introduction et l'usage systématique des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Déjà en 1998, 70 à 80 % des opérations étaient réalisées électroniquement. L'autre bouleversement relève de la libéralisation proprement dite et l'une de ses conséquences les plus importantes implique la multiplication des services offerts par les institutions. Alors que le premier changement aurait dû entraîner de nombreuses mises à pied, les très faibles variations du nombre total d'employé-es dans les services financiers suggèrent que de nouveaux emplois ont été créés. La question est alors de savoir dans quelle mesure les femmes en ont profité.

Les femmes représentent environ les deux tiers des effectifs dans les services financiers. Il y a 25 ans, ces travailleuses étaient surtout caissières et elles avaient une formation générale. Assurément, ces caissières ont été remplacées par les guichets automatiques, Internet et les centres d'appels. Or, si les effectifs restent à peu près constants, de même que la proportion de femmes qu'on y retrouve, il faut supposer que ces dernières ont été reclassées. Trois éléments retiennent notre attention : les possibilités de mobilité ascendante et la croissance des qualifications, l'importance du travail à temps partiel et, enfin, l'importance des écarts salariaux et la persistance des discriminations systémiques.

1. Les changements ayant affecté le secteur bancaire

Deux grands changements nous intéressent plus particulièrement. Le premier a trait aux nouvelles technologies de l'information. Dans le secteur bancaire, elles impliquent la multiplication des transactions bancaires électroniques, l'usage des services informatisés, de la téléphonie et des guichets automatiques. Le second changement résulte de la libéralisation qui a accru la concurrence et provoqué le décloisonnement des services financiers.

1.1 Les changements technologiques et le recours aux NTIC

On peut aisément imaginer l'avantage que représente, pour les institutions bancaires, le recours aux services informatisés. Alors qu'il en coûte environ 2 \$ pour offrir un service financier en passant par

⁹⁹ Réalisée par Marie-Pierre Boucher, cette étude de cas reprend des éléments dégagés par Violaine Bonassies dans le cadre de la recherche « Les effets des accords de commerce et de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes au Québec, 1989-2005 », réalisée conjointement à l'Institut d'études internationales de Montréal et à l'Institut de recherches et d'études féministes et financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

une caissière, ce service n'engage presque plus de frais une fois payée l'installation de l'autoroute électronique. Aussi, en 1998, 70 à 80 % des opérations étaient réalisées électroniquement (Boileau, 1998).

Les pertes d'emplois occasionnées par l'implantation des nouvelles technologies ont été compensées par une restructuration du secteur. Ce dernier offre désormais des services diversifiés. Or, ces derniers sont structurés selon une approche visant à satisfaire la clientèle par des services personnalisés, divers et de qualité et contribuant à fidéliser cette clientèle dans un secteur très concurrentiel. En contrepartie, les employés-es doivent être mieux formés-es et plus polyvalents-es (Renaud, Morin et Cloutier, 2006). La question est donc de savoir si les employées du secteur bancaire et, en particulier, celles qui auraient perdu leur emploi de caissière, ont pu profiter de la diversification du secteur et de la croissance des qualifications, voire des bons emplois.

1.2 La libéralisation des services financiers

Le secteur bancaire est régi par la Loi sur les banques qui relève du gouvernement fédéral. Le fédéral est aussi l'autorité responsable de l'incorporation des compagnies d'assurances. Depuis 1992, la loi doit être révisée tous les cinq ans (cette périodicité était de 10 ans auparavant). Les coopératives, les fiducies (trusts), les différents aspects du secteur des assurances ainsi que le marché des valeurs mobilières relèvent des provinces.

Traditionnellement, le système financier canadien était partagé en quatre secteurs : les opérations bancaires, les assurances, le marché des valeurs mobilières et les fiducies (trust). La libéralisation du secteur financier a entraîné un décloisonnement de ces secteurs, avec le résultat que les différents services financiers sont désormais organisés en réseaux et qu'une même institution peut offrir plusieurs services différents.

En 1980, la révision de la Loi sur les banques autorise l'établissement de filiales de banques étrangères. Les deux réformes subséquentes, celle de 1987 et celle de 1992, apportent aussi des changements substantiels à la loi. Ces réformes contribuent à la fois à multiplier les offres de services financiers, à décloisonner l'industrie et à l'ouvrir davantage à la transnationalisation des échanges.

Au Canada, les banques s'étaient déjà mises à l'heure de la nouvelle économie mondiale en 2001. L'Internet, l'intégration des marchés financiers de l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation dans le domaine de la réglementation grâce à la création d'institutions, telles que la Banque des règlements internationaux, en Suisse, et à la signature d'accords commerciaux, par exemple sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce, sont autant de facteurs qui contribuent à l'établissement d'un nouveau système financier mondial. Les obstacles nationaux qui limitaient les services financiers se sont estompés, ce qui a ouvert les portes à la concurrence étrangère au Canada et a préparé les institutions canadiennes à la concurrence à l'étranger. (DRHC, 1999 : 14)



À la suite de la Commission McKay sur l'avenir des marchés financiers canadiens, dont le rapport était déposé à l'automne 1998, le gouvernement fédéral présente un Livre blanc sur les services financiers, en 1999. Ce document annonce les changements à venir, notamment ceux entérinés dans la loi C-8 (2001), puis dans la loi actuelle : *Loi modifiant la législation régissant les institutions financières et comportant des mesures connexes et corrélatives* (C-37, 2006).

- *ALE et ALENA*

Les accords de libre-échange nord-américains ont contribué à cette libéralisation du secteur financier. D'abord, ils traitent directement de la libéralisation des services financiers (au chapitre 14). Ensuite, les accords encouragent l'intégration des marchés financiers. En 1989 et en 1993, en vertu des accords respectifs de l'ALE et de l'ALENA, les plafonds fixés à la propriété des banques (25 %), des institutions d'assurances et des fiducies sont éliminés (Couturier, 2004), ce qui permet aux banques étrangères d'opérer directement en sol canadien, sans devoir passer par des filiales. Ces engagements sont sanctionnés dans le projet de Loi C-67 adopté en 1999.

2. L'emploi des femmes dans le secteur financier et des assurances

Depuis la Seconde Guerre mondiale, les femmes sont petit à petit devenues majoritaires dans le secteur bancaire. C'est un secteur marqué par la discrimination systémique : celle-ci touche l'accès aux formations, la représentation dans les différents sous-secteurs de services et la représentativité aux postes de direction. Ainsi, malgré l'accession de Monique Leroux à la tête du Mouvement Desjardins, le plafond de verre demeure une réalité. De plus, il semble que les femmes aient accompagné de loin le mouvement de restructuration et d'imbrication du secteur financier. Majoritaires dans les banques, elles ne sont plus aussi présentes dans les marchés où se déploie le capitalisme financier.

Le commerce, la gestion et l'administration des affaires arrivaient, en 2001, au second rang des formations universitaires que choisissent de suivre les femmes. Ainsi, elles sont près de 64 000 Québécoises de moins de 45 ans à détenir un certificat ou un diplôme d'études universitaires dans ce domaine¹⁰⁰. On devrait donc s'attendre à les retrouver en grand nombre dans les services financiers et on pourrait présumer qu'elles sont représentées à tous les échelons et dans la plupart des services. On va voir que ce n'est pas le cas.

¹⁰⁰ http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr/10dom_uni_rep.htm (17 mars 2009).

2.1 Des éléments d'histoire

Selon Rosemary Crompton, lorsque les femmes commencèrent à travailler dans les banques, dans le premier tiers du XX^e siècle, c'était pour opérer des machines à calculer. Ce sont alors les hommes qui sont caissiers et les femmes doivent quitter leur emploi lorsqu'elles se marient : c'est inscrit dans leur contrat. La discrimination est franche, les hommes et les femmes ne gagnent pas le même salaire. On attend des femmes qu'elles exécutent les tâches routinières, celles qui sont aisément mécanisables et qui sont donc progressivement éliminées par suite des développements techniques et technologiques.

À la Banque Scotia, les femmes exercent surtout des fonctions de secrétariat jusqu'à la Seconde Guerre mondiale. À partir des années 1940, elles accèdent à des postes de caissière et elles deviennent alors rapidement majoritaires. En 1961, elles composent déjà 56 % de la main-d'œuvre.

La Banque Scotia a été la première banque canadienne à nommer des femmes à la direction de ses succursales. En 1961, Gladys Marcellus d'Ottawa et Shirley Giles de Toronto ont été nommées directrices, un important précédent pour les femmes à l'époque, et toutes deux étaient conscientes d'être des pionnières. (Banque Scotia, s.d.)

Selon Jocelyne Lessard, toutefois, l'accession des femmes aux postes de direction correspond à une opération peu onéreuse de « glorification des commis ». Selon elle, ces promotions permettent aux banques d'économiser en frais salariaux puisque, jusqu'à tout récemment, il coûtait clairement moins cher d'embaucher une femme qu'un homme pour occuper un même poste.

Par ailleurs, selon la Banque Scotia,

Le Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (1970) soulignait que les banques canadiennes, en raison de leur structure hiérarchique et de leur grand conservatisme, étaient mal équipées pour réagir rapidement et efficacement contre le fait que les femmes demeuraient au bas de l'échelle en plus d'être sous-représentées dans les différents secteurs du milieu bancaire.

On va voir que, malgré la Loi sur l'équité salariale, la situation n'a pas beaucoup changé.

Enfin, en 1967, les femmes employées par la Banque Scotia pouvaient bénéficier du régime de retraite de l'entreprise. Il faut donc considérer que, progressivement, les employées de ce secteur ont joui de bonnes conditions de travail et d'avantages sociaux.

Pourtant, si l'on se fie à la lutte menée par les employées de la Banque Laurentienne qui se sont syndiquées en 1966, c'était loin d'être le cas dans toutes les institutions bancaires et les femmes ont donc dû se battre pour obtenir de meilleures conditions de travail.



La discrimination sexuelle dans le secteur bancaire

Avant de se syndiquer, les caissiers et les caissières travaillaient de 8 h 45 à 15 h (et souvent jusqu'à 16 h). Le travail de 19 h à 20 h chaque jour est obligatoire. La rémunération pour cette heure additionnelle de travail est de 0,75 \$ par soir et les frais de repas ne sont pas défrayés. En cas d'absence le soir, une déduction de 1,50 \$ est faite sur le salaire. L'absence au travail le jour doit être justifiée par un papier du médecin, lequel peut être contesté selon l'humeur du gérant. Une employée peut « faire » jusqu'à six succursales en deux semaines sans être consultée ; si elle s'objecte, elle risque la mise à pied, elle aussi incontestable. De plus, une femme ne peut accéder qu'au poste de caissière. La force de la tradition veut qu'elle ne postule pas sur un poste d'assistant-comptable ou de moniteur.

Une fois la syndicalisation acquise dans tout le réseau de la Banque Laurentienne au Québec et pour éviter que d'autres employées se syndiquent, les autres institutions financières emboîtent le pas et améliorent les conditions de travail.

La convention collective de 1984 marque l'amélioration des congés de maternité : un congé de six mois avec possibilité de prolongation et pleine compensation salariale au retour pour les dix premières semaines du congé. Avant cette date, le congé de maternité était d'un maximum de trois mois et si l'employée ne pouvait revenir au travail à la fin dudit congé, on considérait qu'elle avait démissionné de la banque.

En 1995, la banque annonce qu'elle désire abolir une soixantaine de postes. Les représentants syndicaux proposent une solution de remplacement afin de sauver les emplois : instaurer une semaine de travail avec congé à chaque deux semaines - c'est la naissance du « 5/4 ». Réunies en assemblée générale, la très grande majorité des employées acceptent une réduction de salaire de 4,75 % ainsi que la perte des cinq congés mobiles annuels afin d'obtenir « le 5/4 » et de maintenir les emplois de toutes les membres.

En 1996, parallèlement à une négociation ardue, la banque fait une tentative de désyndicalisation massive en offrant à tous ses employés de devenir instantanément « conseiller financier cadre ». Le Syndicat dépose immédiatement une plainte pour pratique déloyale auprès du Conseil Canadien de Relations de Travail, qui émet une injonction arrêtant le processus de recrutement au sein de l'unité d'accréditation. Après plusieurs étapes, une entente interviendra entre les parties, laquelle déterminera les conditions de travail des « conseillers services aux particuliers », des postes qui resteront syndiqués.

Dans les années 2000, le syndicat continue de faire des gains dont les principaux ont trait à une augmentation salariale de 6 à 20 %, ainsi qu'à l'intégration de nouveaux postes dans la convention collective.¹⁰¹

2.2 Des changements dans la nature des emplois

Malgré les changements importants qui ont affecté le milieu financier, les effectifs restent assez constants et il faut supposer que les effets de ces changements ont surtout touché la nature des emplois. À cet égard, l'article de Josée Boileau, écrit en 1998, est fort intéressant. Les travailleuses interrogées par la journaliste révèlent que le secteur ne cesse d'être bouleversé. Il a connu des changements technologiques, mais les changements qui accompagnent les fusions ont été beaucoup plus considérables. Cette section-ci présente les données illustrant quantitativement ces changements ; la prochaine abordera l'impact de ces changements sur la hausse des qualifications.

¹⁰¹ D'après : http://www.sepb.qc.ca/modules/documents/medias/n1187098809-NOTRE_HISTOIRE_130807.pdf (2 mars 2009).

- *Les effectifs*

Au Canada, en 30 ans, le pourcentage des femmes dans les services bancaires a diminué. Selon RHDSC (2008), le pourcentage de femmes dans les banques est passé de 76,1 % en 1987 à 68,4 % en 2006. Cette année-là, elles étaient 135 634 à œuvrer dans les institutions bancaires. L'emploi au Québec représente un peu plus de 20 % de l'emploi total dans ce secteur au Canada.

L'industrie se découpe en trois groupes : le secteur de l'intermédiation financière (le courtage, le change), celui de l'assurance, ainsi que celui des valeurs mobilières et de l'investissement. Le poids de chacun de ces sous-secteurs dans l'ensemble de l'industrie n'a pas varié de manière significative depuis 2002 (O'Connor, Rivest et Verreault, 2008 : 11).

En 2007, au Québec, le secteur de la finance et des assurances comptait près de 155 000 employés-es (154 776). Des pertes ont été enregistrées de 1992¹⁰² à 1995, puis en 1998. En 1992, la chute atteint près de 10 % des effectifs. Par contre, 2001 et 2004 sont des années de croissance de l'emploi. Par rapport à 1991, il y a toujours 8 670 employé-es de moins en 2007 (O'Connor, Rivest et Verreault, 2008 : 24-25).

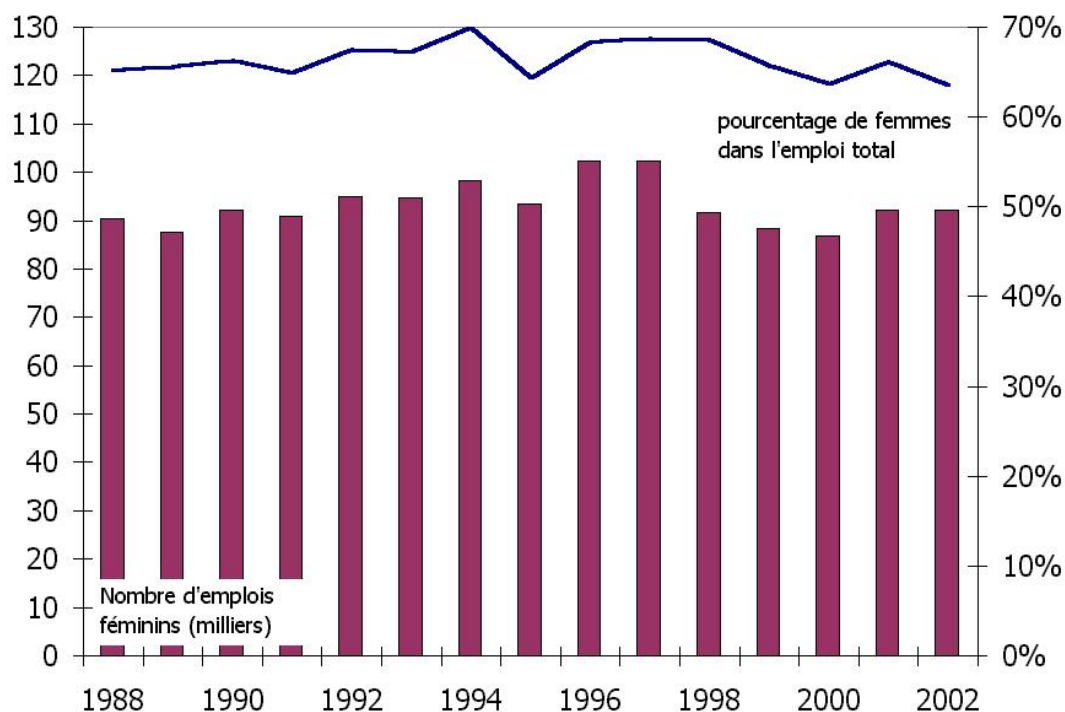
Selon le ministère du Développement des ressources humaines du Canada, « l'évolution dynamique dans le secteur des banques est en grande partie attribuable aux fusions et aux acquisitions qui ont permis aux banques de diversifier leurs activités et de se lancer dans d'autres secteurs financiers non traditionnels » (DRHC, 2003 : 48).

Brunelle, Beaulieu et Minier, qui ont colligé les données sur l'emploi dans le secteur de la finance et de l'assurance au Québec entre 1994 et 2002, ont trouvé que le taux de participation* des femmes oscille entre 63,6 % et 70 %, soit significativement au-dessus de leur représentation dans l'ensemble du système de l'emploi. Depuis 1988, elles sont entre 90 000 et 105 000 à œuvrer dans le secteur.

¹⁰² 1991 étant l'année de référence, on ne connaît pas le sens de la variation avant cette année-là.



Figure 1 : Secteur de la finance et de l'assurance - Nombre d'emplois et pourcentage de femmes (Québec, 1988-2002)



Source : Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 77. Noter que l'échelle des cinq graphiques sectoriels suivants a été harmonisée pour faciliter la comparaison.

Entre 2001 et 2006, au Canada, l'embauche des femmes oscille entre 14 000 et 18 000 chaque année ; les cessations d'emploi sont à peu près équivalentes. Les données montrent aussi que les femmes ne sont pas en reste lorsqu'il s'agit des promotions, puisque bon an mal an, environ 15 % des femmes sont promues.

Tableau 4
Entrées, sorties d'emploi et promotions des femmes dans les banques

	2001 ¹⁰³	2006
Embauches	17 688	17 331
Cessations d'emploi	16 274	15 061
Promotions	18 869	19 855

¹⁰³ Cette année là, une hausse importante de l'emploi d'environ 13 % avait déjà été enregistrée (DRHC, 1999).

- *Les écarts salariaux*

En 1991, au Québec, la rémunération hebdomadaire moyenne était de 602 \$. Elle était de 882,50 \$ en 2007 (O'Connor, Rivest et Verreault, 2008 : 114-115). Selon Brunelle, Beaulieu et Minier (2004), en 2001, le salaire horaire moyen était de 24 \$.

Le secteur bancaire semble être l'un de ceux où les écarts salariaux sont les plus prononcés. Dans les banques sous juridiction fédérale, en 1998, le salaire moyen des femmes s'établissait à 61,9 % de celui des hommes (DHRC, 1999). Il s'agissait de l'écart le plus important des institutions sous juridiction fédérale et l'écart n'avait diminué que de près de 1,5 % depuis 1997.

On observe aussi que les salaires des hommes fluctuent de manière plus importante que ceux des femmes. Ainsi, les variations importantes qu'on observe dans le salaire des travailleuses à temps plein en pourcentage du salaire des travailleurs à temps plein sont surtout dues aux fluctuations du salaire des hommes — sauf pour l'année 1998, où le salaire moyen des hommes augmentait tandis que celui des femmes baissait, ce qui a donné aux femmes seulement 64,12 % du salaire des hommes, alors que pour les autres années, ce chiffre se situait plutôt en moyenne à 72 % (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 79).

Les fluctuations plus importantes dans les salaires des hommes indiquent peut-être que ceux-ci ont accès à des bonus plus importants, à des primes sur les ventes effectuées, tandis que les femmes seraient peut-être plus nombreuses dans des emplois à salaires fixes. Ces fluctuations importantes sont aussi présentes dans le salaire des hommes à temps partiel, tandis que le salaire des femmes à temps partiel fluctue moins et suit une progression plus constante. (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 79)

Par ailleurs, selon les données colligées par ces chercheurs, les salaires des femmes qui travaillaient à temps partiel étaient plus élevés que ceux des hommes dans la même situation (*voir* tableau 2 à la fin du document).

- *Statut d'emploi*

La surreprésentation des travailleuses des services financiers dans les postes à temps partiel pourrait expliquer, en partie, l'importance de l'écart salarial entre hommes et femmes. Entre 1988 et 2002, la proportion de femmes travaillant à temps partiel a oscillé entre 9,9 % et 16,3 % (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 79). Ces données sont à peine inférieures au pourcentage des femmes de 25 à 54 ans qui travaillent à temps partiel dans l'ensemble du système de l'emploi.

Quant à la précarité, on constate que les femmes ont perdu du terrain du côté des emplois permanents depuis 1997 (-7,7 %). La proportion de femmes dans les emplois temporaires a aussi chuté,



mais l'examen de la progression d'une année à l'autre montre que cela est attribuable à l'augmentation du nombre d'hommes occupant des emplois temporaires*, alors que le nombre de femmes est resté plutôt constant, à l'exception d'un creux en 1999-2000 (Brunelle, Beaulieu et Minier, 2004 : 79-80).

Il semble enfin que plusieurs services soient désormais regroupés dans les centres d'appels. On peut supposer qu'il y aurait là des postes déqualifiés, des horaires brisés, beaucoup de temps partiel et un fort taux de roulement. Mais nous n'avons pas de renseignements sur les femmes qui travaillent dans les centres d'appels de services financiers au Québec. Et, si l'on se fie à Marie-Christine Combes, il ne faudrait pas croire que, pour les services financiers, les emplois par téléphone impliquent la déqualification des employés-es qui y travaillent. En effet, dans certains cas, ces employés-es doivent pouvoir conseiller des clients et le faire d'une manière tout à fait spécialisée. Ainsi, on pourrait s'attendre plutôt à une certaine diversité des qualifications dans les centres d'appels de services financiers.

2.3 La hausse des qualifications et les probabilités d'avancement

Il y a encore 25 ans, les femmes pouvaient être embauchées comme caissières dans une caisse populaire avec un diplôme de secondaire V en poche. C'est maintenant loin d'être le cas. Les travailleuses doivent être plus disponibles, plus flexibles et plus qualifiées. Malgré qu'on demande qu'elles soient plus polyvalentes et mieux qualifiées, les salaires ne semblent pas avoir suivi ces exigences, même s'ils ont tout de même augmenté dans ce secteur (Boileau, 1998).

Stéphane Renaud (2005) livre les résultats de deux enquêtes sur la possibilité qu'ont eue les femmes employées dans le secteur financier de bénéficier des formations et d'augmenter leur qualification. Dans une première enquête, menée avec Marie-Claude Vallée, les auteurs concluent que les femmes ont d'excellentes chances de progresser dans l'univers des banques.

L'étude se base sur une enquête menée auprès des 1 732 employés-es d'une institution bancaire basée à Montréal sur deux périodes : 1996-1997 et 1997-1998. Voici d'abord les caractéristiques de la population sondée. L'ancienneté moyenne des hommes et des femmes est semblable, soit autour de 15 ans. Au cours de l'année précédant l'enquête, les femmes ont suivi deux fois moins d'heures de formation à l'interne que les hommes, soit 8 h 50 pour les femmes et 17 h pour les hommes. Dans la mesure où le statut d'emploi influence la mobilité ascendante, il est important de noter que les hommes ne pratiquent à peu près pas le temps partiel (98 % d'entre eux sont à temps complet) et qu'une femme sur quatre ne travaille pas à temps complet¹⁰⁴. Les hommes et les femmes ont des résultats à peu près semblables concernant l'évaluation annuelle de leur performance, c'est-à-dire, ici, l'atteinte de leurs

¹⁰⁴ Le temps complet a été fixé à 30 heures par les chercheurs.

objectifs. Les hommes obtiennent une note moyenne de 3,33 et les femmes de 3,24 sur 5, ce qui veut dire que les deux groupes ont au moins atteint leurs objectifs. Enfin, pour ce qui est des promotions, l'objet à l'étude, 10 % des femmes et 11 % des hommes avaient obtenu une promotion. Étant donné le nombre plus important de femmes, les auteurs concluaient que les chances de promotion étaient égales pour les hommes et les femmes.

Lorsque la variable sexe est recoupée avec une autre variable, par exemple la scolarité, la formation et l'ancienneté, l'étude dégage des résultats différents pour ce qui est des chances de promotion. Par exemple, les femmes ont plus de chances d'être promues que les hommes lorsque leur scolarité augmente et c'est la variable qui a le plus d'importance pour la mobilité ascendante. Toutefois, alors que, dans le cas des deux sexes, plus un-e employé-e cumule d'ancienneté et moins on lui accorde de promotions, l'employé a tout de même plus de chances d'être promu s'il est un homme. Ainsi, l'ancienneté accroît les chances de promotion, mais davantage en début de carrière et, à ancienneté égale, les hommes ont plus de chances d'être promus. De même, pour ce qui est des formations à l'interne qui accroissent les chances de promotion, on note que ces chances augmentent davantage pour les hommes que pour les femmes.

Les auteurs ont raffiné l'analyse concernant le lien entre le sexe et les probabilités de promotion. En recourant à un coefficient de régression, ils montrent que les femmes ont plus de chances d'être promues que les hommes, en raison de leur situation moins avantageuse au départ. En effet, c'est parce qu'elles occupent plus fréquemment des postes subalternes qu'elles peuvent profiter en plus grand nombre des possibilités d'avancement. Par ailleurs, en tenant compte du statut d'emploi, les chercheurs ont constaté que les femmes travaillant à temps plein ont plus de chances d'obtenir une promotion que les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel. *A contrario*, celles qui travaillent à temps partiel ont beaucoup moins de chances d'améliorer leur position. Enfin, l'application de la Loi sur l'équité en emploi aurait favorisé les promotions des femmes.

Dans l'autre étude qu'il a menée avec Lucie Morin et Julie Cloutier, Stéphane Renaud (2006) voulait savoir si les femmes avaient autant de possibilités que les hommes d'accéder à des sessions de formation. La réponse à cette question est que cela dépend du type de formation. Lorsqu'il s'agit de formations internes ou obligatoires, les auteurs ont constaté qu'elles étaient moins accessibles aux femmes, aux employés-es au bas de l'échelle et à ceux occupant des postes de direction. En contrepartie, les femmes sont plus nombreuses à se prévaloir des formations volontaires, surtout si elles occupent un poste administratif. Par contre, un homme occupant un poste administratif se prévaut plus fréquemment d'une formation volontaire qu'une femme dans la même situation.



- *À propos des femmes dans le secteur des marchés financiers*

Les marchés financiers sont aujourd'hui sous les feux de la rampe en raison de leurs déboires. C'est pourtant un domaine stratégique et la question qui nous occupe ici est de savoir si les femmes y ont fait leur place. La coalition canadienne *Women in Capital Markets* exerce justement une veille sur ce sujet et commande régulièrement un état des lieux à la firme Catalyst.

Selon le rapport de 2006, alors que le marché des titres enregistre des records de revenus les trois années précédant le rapport, la situation des femmes qui travaillent dans ce secteur reste inchangée. Leur participation totale avait crû entre 2000 et 2002 et quelques-unes avaient eu de l'avancement. Dans l'ensemble du secteur des marchés financiers, les hommes sont quatre fois plus nombreux que les femmes et ces dernières se retrouvent surtout dans les emplois de « personnel ». Les femmes constituent 5 729 des travailleurs-euses du secteur des marchés financiers, sur un total de 14 647 postes en 2005. Ainsi, alors qu'elles forment près de 40 % des employés, elles n'occupent que 20 % des postes d'exécution et de direction comme professionnelles, directrices ou vice-présidentes (Catalyst, 2006 : 2). Aux échelons supérieurs, la situation évolue peu. En cinq ans, la croissance a été de 3 % dans les postes de professionnel-les et la proportion de femmes vice-présidentes et directrices est restée inchangée. En d'autres termes, dans l'ensemble du secteur, 3 femmes sur 10 occupent des postes d'exécution et de direction, tandis que 84 % des hommes sont dans cette situation (*La Presse et Catalyst*, 2006).

2.4 Des luttes et des syndicats

Au Québec, la Banque Laurentienne est la seule qui soit entièrement syndiquée. Les employées sont représentées par le Syndicat des Employées et Employés Professionnels-les et de Bureau, le SEP-B-Québec de la CTC-FTQ, section locale 434. D'autres institutions financières sont représentées par le même syndicat, telles que les caisses populaires et les caisses d'économie Desjardins, la Fédération du Mouvement Desjardins, Assurance-vie Desjardins et plusieurs autres services du réseau Desjardins (section 575), de même que les employés-es de la Croix Bleue (section 574). La section qui représente les employées du réseau Desjardins compte plus de 3 500 membres.

En 1977, le Conseil canadien des relations de travail décide que l'unité de négociation syndicale ne représente qu'une seule succursale, ce qui limite considérablement l'action syndicale.

Entre décembre 2001 et janvier 2003, 184 associations représentant des salariés-es des Caisses Desjardins déposent des plaintes à la Commission de l'équité salariale. Elles allèguent que l'employeur ne s'est pas soucié d'équité salariale et qu'il devait le faire en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. La

Commission de l'équité salariale a condamné les 184 Caisses visées à effectuer une démarche en équité salariale et à démontrer que les employées recevaient un salaire équivalent à celui touché par une personne qui effectue des tâches semblables, associées à une main-d'œuvre masculine¹⁰⁵.

3. Pour conclure sur le maintien de la discrimination systémique

Ce cas attire notre attention sur les possibilités de mobilité ascendante et la croissance des qualifications, mais aussi sur la diversité des statuts d'emploi et leur croissance probable dans les centres d'appels et, enfin, sur l'importance des écarts salariaux et la persistance des discriminations systémiques.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, les femmes représentent la majorité des employés des banques. Elles y occupent surtout les postes de caissières. Pour un travail égal, elles ne gagnent pas le même salaire que les hommes et l'accession aux postes de direction leur est difficile.

Aujourd'hui, le secteur s'est largement diversifié et il implique donc des occasions d'avancement pour les femmes. Or, il semble que les femmes soient largement sous-représentées dans cette économie financière qui est l'une des caractéristiques fortes du capitalisme globalisé et libéralisé. Elles seraient donc restées cantonnées dans les secteurs financiers plus traditionnels, tels que les banques.

Mais encore là, le plafond de verre se maintient, les écarts salariaux sont importants, le temps partiel est fréquent et on imagine que les femmes continuent d'être plus présentes dans les emplois moins prestigieux et plus précaires, notamment dans les centres d'appels.

Enfin, ce portrait pourrait ne pas beaucoup évoluer si les employées profitaient moins des formations et des occasions offertes dans ce secteur de pointe.

¹⁰⁵ Décision rendue en janvier 2004, <http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/commission/decisions/2003/107/107-400-00102.pdf> (2 mars 2009).

VI. Le cas des travailleuses dans les services de garde à la petite enfance¹⁰⁶

Au moment de la signature de l'ALENA, l'économie sociale instituée n'existe pas encore au Québec. Aussi est-il difficile d'affirmer qu'il existe un lien direct entre cet accord commercial et la création de ce secteur. Par contre, il faut envisager que l'économie sociale est marquée, sous certains aspects, par un esprit néolibéral et que, sous d'autres aspects, elle constitue une réponse aux politiques néolibérales (Drevland, 2007).

Avant qu'elle ne soit « récupérée » par l'État, l'économie sociale, dans sa forme contemporaine, a surtout été portée par le mouvement féministe. C'est en ce sens qu'on peut la considérer comme une réponse aux politiques néolibérales. L'économie sociale visait la consolidation de pratiques, de services et d'une vision alternative de l'économie qui se déployaient au sein des groupes communautaires et populaires du Québec, où les femmes sont majoritaires. Or, à la suite des difficultés financières du gouvernement et du marasme économique des années 1980 et 1990, plusieurs acteurs, dont le mouvement féministe, considéraient qu'ils avaient dû prendre le relais et faire plus avec moins (Corbeil et Descarries, 2002). Il s'agissait donc de reconnaître cet apport, ainsi que les manières de faire qui se déployaient dans ces groupes. Aussi, l'économie sociale constituait l'une des neuf revendications de la Marche « Du pain et des roses » organisée en 1995 par la Fédération des femmes du Québec. Plus précisément, le mouvement demandait la création d'un programme d'infrastructures sociales qui permettrait d'assurer l'existence de groupes communautaires, de favoriser l'emploi des femmes et de consolider les services de garde (Caron, 2001). Le gouvernement répond à cet appel, mais d'une manière qui n'est pas la hauteur des attentes.

L'économie sociale constitue l'un des enjeux du Sommet de 1996 sur *l'économie et l'emploi* : la création du chantier de l'économie sociale est l'un des résultats de cette consultation partenariale. Après une brève présentation de l'économie sociale, puis de la nouvelle politique familiale, aussi présentée dans la foulée du Sommet de 1996 et auxquelles sont arrimés les services de garde, nous discutons ici de leurs enjeux en regard de la globalisation et du néolibéralisme. Dans une deuxième section, nous présentons les services de garde proprement dits et les conditions de travail que l'on y trouve. Là encore, nous reviendrons sur les aspects plus néolibéraux de l'implantation des services de garde et des conditions de travail. L'analyse en termes de division sexuelle du travail est présentée dans un troisième point.

¹⁰⁶ Étude de cas réalisée par Marie-Pierre Boucher, à partir d'un rapport de recherche, non publié, rédigé par Raquel Duplin.

1. L'économie sociale

Certains auteurs, dont Comeau et ses collègues, insistent sur le contexte socio-économique et politique ayant favorisé l'implantation de l'économie sociale :

Le plan d'action d'économie sociale a été élaboré en 1996 dans une conjoncture économique et sociale marquée par d'importants changements structurels sur le marché de l'emploi, par des problèmes de chômage et de pauvreté touchant particulièrement les femmes, par une réduction de dépenses dans les services publics et par une « vague » d'économie sociale dont le mouvement était davantage perceptible depuis le milieu des années 1980. (Comeau *et al.*, 2002 : 45)

Dans ce contexte, le gouvernement souhaitait que l'économie sociale permette de relancer l'emploi et qu'elle contribue à accroître la participation salariale des assistés sociaux — en vertu de sa nouvelle politique d'activation. Par rapport à cet enjeu, les auteurs affirment justement qu'elle représente une solution de rechange à l'inefficacité des mesures d'insertion contraignantes. D'une part, le nombre d'assistés sociaux a atteint un sommet en 1995 et 1996 et s'est mis à décliner par la suite. D'autre part, il faudrait savoir dans quelle mesure l'économie sociale a permis à des assistés sociaux, et en particulier aux femmes touchant un revenu d'assistance emploi, d'entrer sur le marché du travail. Plus largement, il faudrait pouvoir dire si les travailleuses dans les services de garde étaient auparavant sans emploi, si elles ont changé d'emploi et, dans ce cas, si elles ont amélioré leurs conditions de travail. Nous revenons sur ces enjeux dans le troisième point de la présente section.

D'autres auteurs insistent davantage sur l'économie sociale en tant que revendication et pratique féministes. Christine Corbeil et Francine Descarries (2002) soulignent que les militantes en faveur de l'économie sociale portent une vision économique alternative. Or, ces militantes seront d'autant plus déçues qu'ayant repris leur revendication, le gouvernement y répond dans un esprit néolibéral¹⁰⁷. Il le fait d'ailleurs dans un contexte marqué par un accroissement du recours au secteur privé, notamment dans le cadre des Partenariats public-privé du Québec, par la modernisation de l'État et par l'objectif du déficit zéro, bref par un État qui adopte les préceptes de la Nouvelle gestion publique (Carreau, 2005). Enfin, le caractère néolibéral de l'économie sociale découle aussi du désengagement de l'État dans les services sociaux et publics :

[par exemple,] pour les auteures du rapport *Qui donnera les soins ?* Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec (AFEAS, 1998), les règles d'opération imposées par le gouvernement du Québec sont fortement imprégnées d'une philosophie néolibérale. Elles renvoient en quelque sorte au secteur privé et aux communautés la responsabilité d'assumer les coûts et la gestion des services publics et laissent, du fait même, la porte grande ouverte à la tarification et à la généralisation des programmes d'employabilité. En d'autres mots, ces règles ouvrent une porte au

¹⁰⁷ Des représentantes des groupes de femmes quittent d'ailleurs la table des partenaires réunis à l'occasion du Sommet d'octobre 1996, mais elles le font surtout parce que le gouvernement refuse de s'engager formellement à ne pas appauvrir les 20 % les plus pauvres.



désengagement de l'État, à la consolidation d'un « système à deux vitesses » et au renforcement de « la ghettoïsation des emplois féminins » (Guay, 1996 ; Lamoureux, 1998). (Corbeil et Descarries, 2002 : 9)

Ainsi, comme l'évoque D'Amours :

Le soutien public étiqueté « économie sociale » s'est progressivement limité aux groupes qui adoptaient la forme entrepreneuriale et créaient des emplois. En 2001, la définition de l'économie sociale qui sert de base à la planification gouvernementale dans ce secteur (Comité ministériel du développement social, 2001) est devenue encore plus restrictive. Elle situe l'entreprise d'économie sociale dans le secteur marchand, la définissant notamment par son caractère entrepreneurial et faisant reposer sa viabilité principalement sur des revenus autonomes. À toutes fins pratiques, l'économie sociale se trouve réduite à « l'entreprise d'économie sociale ». (D'Amours, 2002 : 23)

C'est dans ce contexte que seront implantés les services de garde au Québec.

2. Les services de garde

Les services de garde sont créés dans la foulée de la nouvelle politique familiale québécoise. Cette dernière est aussi présentée en 1996 lors du *Sommet sur l'économie et l'emploi*. Sa publication s'ensuit, en janvier 1997, dans le Livre blanc sur les *Nouvelles dispositions de la politique familiale*. Trois objectifs lui sont associés : (1) assurer l'équité par un soutien universel aux familles et une aide accrue aux familles à faible revenu ; (2) faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ; (3) favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances (Livre blanc, 1997 : 11). Les services de garde visent à répondre aux deux derniers objectifs.

Le gouvernement annonce l'élargissement graduel des services de garde à la petite enfance et prévoit des mesures permettant l'accessibilité à ces services moyennant une contribution de 5 \$ par jour. Ce tarif a été haussé de 2 \$ pour passer à 7 \$ par jour dans la foulée du projet de loi 8, adopté sous bâillon en 2003. De plus, une maternelle à temps plein est offerte gratuitement pour les enfants de 5 ans à partir de septembre 1997 (Livre blanc, 1997 : 21). Une mesure est prévue pour les enfants de 4 ans de milieux défavorisés : elle offre une maternelle à mi-temps avec un service de garde gratuit. Des tarifs de 5 \$ par jour s'appliqueront pour les services de garde en milieu scolaire pour les enfants de 5 à 12 ans. « En contrepartie, le programme d'exonération financière du Québec pour enfants en services de garde ne s'appliquera plus et aucun reçu ne sera émis aux fins de l'impôt du Québec » (Lefebvre, 1998 : 223, cité par Duplin, 2008).

2.1 Le réseau des services de garde

Il existe trois types d'offre de services de garde subventionnées : les CPE en installation, les garderies et le milieu familial.

L'entrée en vigueur de la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* en 1997 crée les centres de la petite enfance. La loi donne aux CPE le mandat de fournir des services de garde éducatifs en plus de devoir coordonner, surveiller et contrôler ces services lorsqu'ils sont donnés en milieu familial. Celles qui travaillent en milieu familial sont affiliées à des CPE auxquelles elles sont redevables (Lagacé et Brisebois, 2004 : 71, cités par Duplin, 2008).

Il y a maintenant environ 1 000 CPE au Québec. Entre 1997 et 2005, le nombre de places à contribution réduite a triplé, passant de 55 000 à 200 000 places. Les responsables de la garde en milieu familial assurent presque la moitié des places subventionnées en offrant 88 645 places, alors que les CPE en installation offrent 76 213 places et que les garderies subventionnées¹⁰⁸ disposent de 34 095 places au 30 juin 2007. Quant aux garderies privées non subventionnées, le nombre de places s'y élève à 4 768 à la même date¹⁰⁹.

Tableau 5
Fréquentation des services de garde

		2000-2001	2005-2006	2006-2007
Enfants qui fréquentent un service de garde	N	142 840	201 502	205 420
Centre de la petite enfance (installation)	%	39,2	38,7	38,9
Centre de la petite enfance (milieu familial)	%	42,2	44,1	42,4
Garderie	%	18,6	17,2	18,7

Source : Lepage et Soucy, 2009 : 15.

Selon des données de juin 2002, il y avait 189 CPE relevant de l'économie sociale au Québec, dont 38 en régime de coopérative et 151 en régime d'OSBL¹¹⁰. 22 420 personnes y travaillaient.

2.2 La libéralisation

Alors même que le réseau des services de garde est de création récente, il a connu les aléas de la libéralisation.

¹⁰⁸ Il s'agit des garderies commerciales (à but lucratif) conventionnées, soit « un établissement qui fournit des services de garde éducatifs dans une installation où l'on accueille au moins sept enfants, de façon régulière pour des périodes qui n'excèdent pas 24 heures consécutives et qui a signé avec la ministre une entente l'autorisant à offrir des places à contributions réduites » (MESSF, dans Rose, 2003 : 7). Depuis juin 2006, le terme « garderie conventionnée » a été remplacé par le terme « garderie subventionnée » en vertu de l'article 91 de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

¹⁰⁹ Les garderies non conventionnées ne reçoivent pas d'aide financière directe de l'État et n'offrent pas de places à contribution réduite.

¹¹⁰ Organismes sans but lucratif.



D'abord, en juin 2002, le gouvernement décide de mettre fin au moratoire sur le développement de garderies à but lucratif¹¹¹. Les places en garderies non subventionnées ont nettement augmenté depuis la levée de ce moratoire. Ensuite, lorsqu'en 2003 le gouvernement étudie différents scénarios visant le développement et la consolidation du réseau des services de garde, il privilégie alors ceux qui lui coûtent le moins cher, plutôt que la qualité des services¹¹². En effet, les coûts sont assez différents d'un type d'installation à l'autre : en 2003, dans les CPE, le coût est de 42,50 \$; il est de 33,65 \$ dans une garderie conventionnée et de 26,85 \$ en milieu familial¹¹³.

Depuis avril 2003, le nombre de places en garderies à but lucratif a augmenté de 26,2 % alors que celui en CPE n'a augmenté que de 16,1 % (CSN, 2005). Concernant le financement, les crédits budgétaires alloués aux CPE se sont accrus de 16,7 % et ceux accordés aux garderies commerciales ont augmenté de 31,4 % sur les trois derniers budgets, c'est-à-dire pour la période allant de 2003 à 2006 (CSN, 2005, rapporté par Duplin, 2008). En privilégiant cette forme de développement et en investissant dans les garderies à but lucratif, le gouvernement tente en même temps de contourner l'application de la *Loi sur l'équité salariale*¹¹⁴ et adhère à un mode de développement visant la rentabilité et la profitabilité grâce à l'embauche de personnel moins qualifié, de même qu'à des coupures dans les salaires et dans les frais de gestion. De plus, le gouvernement a évité de payer les charges sociales aussi longtemps que les responsables des services de garde en milieu familial ont été considérées indépendantes*. Un récent jugement de la Cour supérieure du Québec permet que les RSG ne soient plus enfermées dans ce statut (voir ci-dessous).

Enfin, à l'automne 2005, le gouvernement décide d'entreprendre une restructuration du système des services de garde en faisant valoir que celle-ci permettra de centraliser les listes d'attente et de mettre en place des services avec des horaires flexibles. Il propose de remplacer la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*. Le projet de loi 124 est adopté sous bâillon en décembre 2005. Il entre en vigueur le 1^{er} juin 2006¹¹⁵. La réforme implique une coupure de 50 % du budget alloué aux CPE pour l'encadrement de la garde en milieu familial et l'abolition des postes concernés (CIAFT et FFQ, 2005, rapporté par Duplin, 2008).

¹¹¹ La fin de ce moratoire mis en place en 1997 est instituée par la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance et la Loi sur le ministère de la Famille et de l'enfance*, L.Q., 2002, c.17. La levée du moratoire est jugée prématurée par la CSN notamment, puisqu'elle permettrait l'octroi de nouveaux permis pour le développement de garderies privées au détriment du réseau de CPE.

¹¹² On considère ici que le service est de qualité supérieure dans un CPE en raison de la qualité des conditions de travail et des réinvestissements.

¹¹³ Ces données peuvent être présentées autrement : s'il en coûte 7 \$ pour les parents qui font garder leurs enfants au sein du réseau subventionné, le gouvernement verse 37 \$ par jour par enfant en CPE et 19 \$ (+5 \$ de frais) par enfant par jour dans un service de garde en milieu familial. On constate donc que l'un des deux types de service est beaucoup moins dispendieux pour le gouvernement et on s'imagine à quel point les responsables des services de garde en milieu familial doivent avoir de la difficulté à joindre les deux bouts.

¹¹⁴ L.R.Q., chapitre E-12.001, *Loi sur l'équité salariale*

¹¹⁵ La *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, L.Q., 2005, c.47.

Au 15 juin 2006, une enquête réalisée auprès de 466 CPE révèle que la réforme appliquée depuis le 1^{er} juin a entraîné la perte nette de 1 100 postes dans le personnel non éducateur du réseau, principalement composé de femmes, dont 760 sont liés au soutien pédagogique et à l'encadrement¹¹⁶.

2.3 Travailler au sein du réseau

Plus de 40 000 personnes sont à l'emploi du réseau de CPE et 14 200 personnes sont responsables d'un service de garde en milieu familial¹¹⁷. Conséquemment, « la profession d'éducatrices et [d']aidées éducatrices de la petite enfance est passée, dans le cas des femmes, du 20^e rang en 1991 [des professions les plus fréquemment exercées par les femmes] au 7^e rang dix ans plus tard » (Dallaire, 2007 : 15).

Selon le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC), la concentration des femmes dans les Services de garde à la petite enfance s'élevait à 95 % (Binhas, 2002 : 32). Elles travaillent généralement à temps plein. C'est le secteur d'emploi le mieux rémunéré de l'économie sociale et aussi l'employeur le plus important. De plus, 30 % de ces travailleuses sont syndiquées. Selon les données colligées par Binhas, en 2001, le taux horaire moyen des éducatrices dans les CPE est de 15,89 \$ de l'heure. Raquel Duplin (2008) rapporte des taux horaires moyens beaucoup plus bas pour les autres milieux de garde : 10,41 \$ dans une garderie sans but lucratif et 7,90 \$ dans une garderie à but lucratif.

Par ailleurs, selon les échelles salariales du secteur parapublic, les éducatrices devraient toucher entre 14,61 \$ et 20,46 \$ de l'heure. En conséquence, l'entente intervenue en 2002 « prévoit des hausses salariales moyennes de 35 % sur quatre ans à tout le personnel des Centres de la petite enfance syndiqué ou non et aux éducatrices des garderies à but lucratif ainsi qu'une augmentation de la rétribution des responsables de services de garde en milieu familial » (Bellemare, Gravel, Briand et Vallée, 2004 : 13, cités par Duplin, 2008). Un décret procède à l'uniformisation des salaires et des titres d'emplois applicables à l'ensemble des garderies.

C'est en vertu de cette entente que les éducatrices ont obtenu, en 2002, l'établissement d'un régime de retraite¹¹⁸. En septembre 2006, le ministère de la Famille et des Aînés, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et l'Association québécoise des centres de la petite enfance sont parvenus à une entente sur le cadre de financement des ajustements liés à la *Loi sur l'équité salariale* dans les

¹¹⁶ Association québécoise des CPE : <http://www.aqcpe.com/quoi-de-neuf/plus-1100-emplois-perdus-dans-les-51.html> (11 septembre 2007).

¹¹⁷ Ces données proviennent de l'association québécoise des CPE : <http://www.aqcpe.com/> (31 août 2007).

¹¹⁸ *Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés oeuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance*, L.Q., 2002, c.47.



centres de la petite enfance, les bureaux coordonnateurs et les garderies¹¹⁹. La parité avec le secteur parapublic est en voie d'être atteinte et l'équité salariale, en voie de se réaliser.

Toutefois, il faut rappeler que dans le cas des services de garde en milieu familial et celui des garderies non subventionnées, les avantages sociaux et les conditions de travail du personnel demeurent largement inférieurs. Les garderies non subventionnées ne sont pas tenues de respecter les échelles salariales fixées par le gouvernement, tandis que les responsables de garde en milieu familial (RSG) ont également un revenu inférieur aux niveaux fixés par ce dernier. De plus, la formation du personnel en CPE est plus réglementée et mieux assurée que dans le secteur privé des garderies. Faut-il ajouter que ces services de garde coûtent évidemment moins cher au gouvernement que les CPE ?

Les responsables des services de garde en milieu familial tirent leur revenu de la cotisation parentale (7 \$) à laquelle s'ajoute la subvention gouvernementale (19 + 5 \$¹²⁰). Cette dernière n'est versée que pour les journées de présence de l'enfant. Une travailleuse seule ne peut avoir sous sa garde plus de six enfants — si elles sont deux, elles peuvent s'occuper de neuf enfants. De leur revenu, les responsables doivent déduire les frais de loyer, de nourriture et les jouets. Elles ont l'obligation d'offrir dix heures de service par jour et certains CPE exigent une disponibilité de dix heures et demie par jour¹²¹ (Lagacé et Brisebois, 2004 : 74, cité par Duplin, 2008).

Jusqu'à tout récemment, les personnes qui détenaient un permis de garde en milieu familial étaient considérées comme travailleuses indépendantes, en vertu du projet de loi 8¹²² adopté sous bâillon en décembre 2003, et ne pouvaient donc pas se syndiquer. N'ayant pas le statut de salariées, les responsables des services en milieu familial étaient exclues de la protection offerte par la *Loi sur les normes du travail* et n'avaient pas accès à l'assurance emploi (CSN, 2003). Ce n'est plus le cas depuis la fin de 2008.

En octobre 2008, la Cour supérieure du Québec a déclaré le projet de Loi 8 nul et inconstitutionnel : « Le verdict précise que les 15 000 propriétaires de services de garde en milieu familial ne sont pas des travailleuses autonomes, notamment parce qu'elles n'ont pas de contrôle sur leur horaire et sur les tarifs qu'elles imposent aux parents québécois qui leur confient 90 000 enfants de cinq ans ou moins » (Gagné, 2008). Le jugement permet que les responsables des services de garde en milieu familial soient considérées comme des salariées. Avant l'adoption du projet de Loi 8, les responsables des services de garde en milieu de travail avaient déjà fait entériner leur statut de salariées par la Commission des normes du travail, en mars 2002, et par le tribunal du travail, en juin 2003. Or, l'adoption

¹¹⁹ Ministère de la Famille et des Aînés : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/statistiques/services-de-garde/index.asp> (7 septembre 2007).

¹²⁰ Ce montant supplémentaire concerne les frais et l'administration.

¹²¹ Ce qui exclut les heures de préparation et d'administration.

¹²² *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, L.Q., 2003, c.13.

de la Loi 8 sous bâillon, en décembre 2003, était venue casser ces précédents. Comme le souligne la CSN :

Le projet de loi n° 8 nie aux responsables de services de garde en milieu familial le droit de s'associer syndicalement [...] et] impose législativement un statut de travailleuse autonome ou d'entrepreneure aux responsables d'un service de garde en milieu familial, et ce, malgré le fait que les instances judiciaires en relations du travail aient plus que majoritairement considéré que ces ressources étaient des salariées au sens du Code du travail. On fabrique une loi pour statuer que ce qui est défini par une autre loi de portée générale et d'ordre public, le Code du travail, ne s'applique pas. [...] De surcroît, on impose à ces travailleuses une association pour les représenter sans aucune forme de consultation ou de mécanisme pour assurer la représentativité d'une telle association. On exclut donc de cette manière tout un groupe de travailleuses de l'application des lois du travail, tant du Code du travail que de la Loi sur les normes minimales du travail (septembre 2003b, cité par Duplin, 2008).

Le gouvernement n'entendait pas faire appel du jugement de la Cour supérieure. Il disait plutôt qu'il allait privilégier la négociation d'un cadre pour les relations de travail. Il annonçait alors vouloir déposer deux projets de loi pour clarifier le statut des travailleuses et les questions salariales, et leur demandait entre-temps de cesser leurs requêtes en accréditation (Shields, 2009). Il semble que les demandes d'accréditation syndicale pourraient coûter jusqu'à un milliard de dollars au gouvernement. Nonobstant ce changement de statut, il continue d'être difficile pour les responsables des services de garde de s'absenter ou de prendre des vacances et peu d'entre elles parviennent à économiser pour leur retraite.

En somme, l'établissement des services de garde québécois provoque à la fois une inégalité dans le type de services offerts et une segmentation des statuts et des conditions de travail.

2.4 Des conditions de travail libéralisées ?

Les changements ayant affecté les conditions de travail ont, dans certains cas, permis une amélioration considérable de celles-ci, mais ces gains sont limités à un seul secteur du réseau des services de garde. De toute évidence, les augmentations salariales obtenues par les éducatrices liées au réseau des CPE, leur inscription à un régime de retraite et le règlement d'équité salariale constituent des gains appréciables pour les éducatrices. Certes, la reconnaissance, par la Cour supérieure du Québec, du statut de salariées aux responsables des services de garde en milieu familial représente aussi un gain pour ces dernières. Mais en raison de la segmentation dans le réseau des services de garde, les conditions de travail et la situation économique des travailleuses des services de garde en milieu familial et celles des travailleuses des garderies non subventionnées sont, nous l'avons vu, nettement moins avantageuses, même si le gouvernement tend à en favoriser le développement .



3. Pour conclure sur les services de garde et la division sexuelle du travail

Nous pensons que pour constater l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes au Québec, il faudrait à tout le moins pouvoir répondre favorablement à ces questions posées par Christine Corbeil et Francine Descarries :

L'économie sociale peut-elle contribuer à l'émergence d'un projet féministe de société non sexiste et solidaire et, plus concrètement, peut-elle favoriser une répartition plus équitable des richesses en favorisant l'accès des femmes aux ressources socio-économiques, notamment en ce qui touche la création d'emplois durables et de qualité, et l'accessibilité à des biens et services adaptés à leurs besoins ? (Corbeil et Descarries, 2002 : 5)

Raquel Duplin (2008) montre que l'institution des services de garde au Québec s'inscrit en continuité avec la politique d'activation du système de protection sociale¹²³ mise en place dans les années 1990 dans plusieurs des pays dotés d'un tel système. Il est même possible d'affirmer que la politique familiale constitue un des pivots de l'instauration de cette dynamique d'activation ou de pleine participation. Selon la chercheuse, cette dynamique s'amorce en 1997 au Québec. Au contraire des politiques précédentes, cette politique familiale n'a pas vraiment une orientation nataliste et sa grande caractéristique aura justement été la création du réseau des services de garde. Comme on l'a vu, ceux-ci ont offert la possibilité à près de 40 000 personnes, surtout à des femmes, d'occuper un emploi. Dans les CPE, on peut considérer que ces emplois sont de qualité, mais il n'est pas évident de trouver la même qualité dans les services en milieu familial. Par ailleurs, les services de garde facilitent la participation salariale des personnes et, en particulier, des femmes¹²⁴, même si le taux de participation des mères de jeunes enfants était déjà élevé. Enfin, la politique familiale — dont font partie les services de garde — comporte un ensemble de mesures qui visent à encourager les familles qui travaillent tout en exhortant celles qui ne travaillent pas, et particulièrement les familles monoparentales, à rejoindre la population active. Par exemple, la nouvelle politique familiale implique une plus grande attention portée aux enfants pauvres. Or, cette stratégie occulte la problématique de la vulnérabilité économique des femmes et, implicitement, la question de l'égalité des sexes au sein du marché du travail (Dufour, 2002 : 314, rapportée par Duplin, 2008).

Il faut alors insister sur les contraintes exercées sur les femmes assistées sociales pour qu'elles intègrent le marché du travail à n'importe quelle condition. En plus de créer une segmentation entre les bénéficiaires du système de protection sociale, ces contraintes ne permettent pas de résoudre les deux

¹²³ Dans la foulée de la promotion de la pleine participation, les politiques d'activation veulent aussi favoriser la participation salariale la plus élevée possible des bénéficiaires de la protection sociale, sauf pour les personnes reconnues inaptes à l'emploi, parfois au détriment de la qualité de cette participation.

¹²⁴ En raison de la lenteur du changement dans les mentalités et surtout dans les pratiques des pères. Aussi, la division sexuelle des tâches reste encore trop semblable à ce qu'elle était il y a une trentaine d'années alors que le taux de participation des mères de jeunes enfants augmentait de manière significative.

problèmes ci-dessus mentionnés, c'est-à-dire qu'elles ne s'attaquent pas aux racines de la vulnérabilité économique et des inégalités. Duplin (2008) estime que la nouvelle allocation pour enfants vise à rendre le travail faiblement rémunéré plus attrayant, de même qu'à multiplier les mesures répressives vis-à-vis des bénéficiaires de l'assistance emploi, notamment des jeunes aptes à travailler et des mères seules sans emploi. L'allocation unifiée pour enfants concourt à un traitement différencié entre les femmes monoparentales bénéficiaires de l'assistance emploi et les femmes monoparentales, entre les familles bénéficiaires de la sécurité du revenu et celles à faible revenu.

En somme, la nouvelle politique familiale contribue de deux manières au moins à multiplier les catégories de personnes, donc les inégalités. Dans un cas, ce sont les bénéficiaires de la politique familiale ; dans l'autre, ce sont les situations assez dissemblables vécues par les éducatrices des services de garde.

Enfin, malgré le désenchantement des féministes à la suite de l'institution de l'économie sociale, certaines d'entre elles considéraient encore, selon Corbeil et Descarries (2002), que c'était un bon moyen de contestation du néolibéralisme. Elles n'avaient sans doute pas tort, car avec l'équité salariale, les CPE demeurent les seules mesures sociales progressistes implantées ces vingt dernières années.

Les faits sont les faits : la privatisation dans le secteur de la santé et des services sociaux ne date pas de l'arrivée en scène de l'économie sociale [...], ni les compressions à l'œuvre depuis au moins une dizaine d'années [...], ni les menaces à l'autonomie du mouvement communautaire [...]. C'est parce qu'il y a néolibéralisme qu'il faut — entre autres mais pas exclusivement — donner un vigoureux coup de barre vers l'économie sociale et non pas l'inverse », concluait-elle (Guay, 1996 : 9). (Citée par Corbeil et Descarries, 2002 : 14)

Si l'économie sociale est donc une manière d'adoucir le néolibéralisme, il n'empêche que les services de garde constituent une sorte d'exception dans cette économie. Ils permettent d'offrir des services de qualité à grande échelle, des services qui, dans la sphère domestique, libèrent les femmes de l'obligation de s'occuper des enfants à temps complet. Ils favorisent donc la participation salariale et l'indépendance économique des femmes et ils permettent la reconnaissance d'un métier quasi exclusivement pratiqué par elles. Cette reconnaissance s'élargit, il va sans dire, lorsque les travailleuses parviennent à faire respecter la loi sur l'équité salariale et à bénéficier de meilleurs avantages sociaux, ce qui est encore loin d'être le cas de toutes les travailleuses du réseau.

VII. Le cas des travailleuses des services d'aide à domicile¹²⁵

Le secteur des services d'aide à domicile est particulièrement intéressant lorsqu'on cherche à questionner la précarisation des conditions de travail des femmes dans le contexte de la libéralisation. Premièrement, il s'agit d'un secteur d'emploi fortement féminisé. Deuxièmement, le fait que l'un des acteurs impliqués soit l'État, à la fois employeur et législateur, permet de constater que l'action de ce dernier s'inscrit dans le sillage de la logique d'organisation de l'entreprise privée dans le contexte de la mondialisation (Boivin, 2007 : 34). Plus encore, en s'intéressant à ce secteur d'activités, on pourra constater, d'une part, une fragmentation des marchés du travail marquée par la précarisation ; d'autre part, on remarquera aussi l'importance de la segmentation des conditions de travail au sein même de ce secteur dévalorisé parce que largement féminisé et associé à la sphère domestique. Autrement dit, en portant notre attention sur le secteur des services d'aide à domicile, il est possible d'observer une polarisation des conditions de travail à l'intérieur même d'un secteur se caractérisant, dans l'ensemble, par sa précarité.

Dans cette étude de cas réalisée en nous appuyant très largement sur le travail de Louise Boivin dans *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec* (2007), nous explorerons, dans un premier temps, les liens entre la mondialisation néolibérale et la transformation des services d'aide à domicile au Québec. Nous aborderons ensuite les questions de la multiplication des statuts d'emploi et de la dégradation des conditions de travail.

1. La mondialisation comme vecteur d'une transformation des services d'aide à domicile

On ne s'en étonnera pas, la libéralisation des marchés et les pratiques commerciales qui en découlent, loin de favoriser la pérennité des services publics, font plutôt office de clefs qui décadentassent bon nombre de verrous visant à assurer l'intégrité d'une politique d'assurance santé universelle et gratuite dispensée par l'État.

Ainsi, parce que « les services d'aide à domicile ne sont pas inclus dans la *Loi canadienne sur la santé* et que plusieurs provinces, dont le Québec, sous-traitent ces services auprès d'entreprises privées à but lucratif ou sans but lucratif » (Boivin, 2007 : 62), des dispositions de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) autant que d'autres dans l'Accord général sur le commerce des services (AGCS¹²⁶) permettent que les entreprises étrangères procèdent désormais librement à des investissements dans le

¹²⁵ Étude de cas réalisée par Yanick Noisieux.

¹²⁶ Négocié dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce.

secteur des services d'aide à domicile. En vertu de ces accords, le Canada et le Québec ont donc désormais des obligations à l'égard des investisseurs étrangers. Entre autres, la clause du « traitement national » dans l'ALENA fait en sorte qu'on ne doit pas poser d'obstacles à l'accès au « marché » canadien et garantir aux entreprises étrangères le même traitement qu'aux entreprises canadiennes, ce qui, comme le soulignent Lamarche et Bachand, pourrait avoir des conséquences inquiétantes :

L'instance gouvernementale octroyant les contrats de sous-traitance dans le secteur des services à domicile pourrait être mise en faute si elle privilégie les entreprises nationales. Et comme les gouvernements provinciaux offrent des subventions publiques à de nombreuses entreprises sans but lucratif, les entreprises américaines (ou mexicaines en théorie, ce qui est moins probable) pourraient demander le même traitement, toujours en vertu de l'ALENA (Lamarche et Bachand 2003, dans Boivin, 2007 : 62).

Plus largement, de grandes tendances de l'économie mondialisée agissent comme catalyseurs de la désintégration des services publics. Comme le souligne Pinard, la mondialisation néolibérale se caractérise non seulement par la libéralisation des marchés, l'accroissement considérable du commerce dans l'espace privé des grandes entreprises transnationalisées, mais on assiste également à l'externalisation de pans entiers de la production (dans Boivin, 2007 : 14). Le remaniement des frontières des grandes entreprises et la mise en réseau de leurs fournisseurs et sous-traitants sont autant de stratégies visant la flexibilisation de l'emploi et du travail, lesquelles permettent de transférer vers les salariés les coûts liés aux aléas de la production. Bref, pour reprendre la terminologie de Durand (2004), les entreprises mettent en place, en se rabattant sur leur *core skills*, une dynamique de centrifugation qui projette bon nombre d'emplois vers des marchés périphériques du travail marqués du sceau de la précarité. Comme nous avons pu le constater, cette tendance peut être observée au sein des services publics (Noiseux, 2008). Autant les vagues successives de privatisations de sociétés d'État depuis les années 1980 que la mise en place plus récente de partenariats public-privé (PPP) s'inscrivent dans cette perspective. Dans le cas des services d'aide à domicile, Boivin observe une profonde transformation sous l'égide du maître mot de la flexibilité. Dans la foulée de ce qu'on a appelé le « virage ambulatoire » :

Les managers des services publics misent sur des stratégies inspirées de celles des entreprises privées. Dans le secteur des services publics d'aide à domicile, cela passe d'abord par l'intensification du travail et par la précarisation des emplois en CLSC et, ensuite, par l'organisation et le recours à de nouveaux fournisseurs de services qui font éclater le « marché interne du travail » et une partie du pouvoir de négociation collective des travailleuses (Boivin, 2007 : 45).

Alors que l'offre de services à domicile se faisait surtout, dans la période antérieure, par des auxiliaires familiales et sociales (AFS) employées dans les CLSC, force est de constater aujourd'hui que le gouvernement sous-traite une large portion des services d'aide à domicile et qu'ainsi, une grande diversité de fournisseurs de services cohabite dans ce secteur.

En somme, l'ouverture des marchés publics négociée dans différents accords commerciaux et le recours accru à la sous-traitance sont deux dynamiques qui ont tendance à se renforcer. Dans une



économie libéralisée, « plus la sous-traitance de services développe un marché (la constitution d'une clientèle achetant les services), plus les entreprises étrangères peuvent être intéressées à y investir » (Boivin, 2007 : 62).

2. La multiplication des statuts d'emploi et la dégradation des conditions de travail dans le secteur des services d'aide à domicile

Les travaux de Boivin montrent bien l'importance de la prolifération des statuts d'emploi dans le secteur des services d'aide à domicile. Bien que l'étude ne s'intéresse qu'à l'un de ces sous-segments¹²⁷ des services de soins à domicile, on y discerne au moins six catégories de travailleuses :

1. Travailleuses à l'emploi des CLSC (permanentes ou occasionnelles) appelées les auxiliaires familiales et sociales (AFS)¹²⁸ ;
2. Travailleuses embauchées dans le cadre du programme du chèque emploi-service (CES) ;
3. Travailleuses à l'emploi des entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) ;
4. Travailleuses à l'emploi des agences privées ;
5. Travailleuses embauchées de gré à gré et souvent « au noir » ;
6. Travailleuses venues au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents (PAFR).

2.1 Les travailleuses à l'emploi des CLSC

En 2004-2005, le nombre d'auxiliaires familiales et sociales (AFS) détenant un poste en CLSC totalisait 3 470, dont 87 % étaient des femmes (Boivin, 2007 : 71)¹²⁹. Lorsqu'on compare leur situation avec celle des autres travailleuses du secteur des soins à domicile, on constate que celles-ci sont relativement choyées. Le salaire des AFS en CLSC, qui effectuent majoritairement des tâches d'assistance personnelle, s'établissait, au premier avril 2006, à un minimum de 14,92 \$/heure et à un maximum de 16,37 \$/heure (Boivin, 2007 : 93)¹³⁰. Notons que le contrat de travail qui s'applique pour l'ensemble de ces travailleuses employées dans le secteur public est leur convention collective, et celle-ci est différente selon la centrale syndicale avec laquelle elles sont affiliées. La convention collective leur assure, selon leur ancienneté, un niveau de salaire ainsi que divers bénéfices sociaux (congés de

¹²⁷ Les services de soutien à domicile destinés aux personnes âgées, malades ou avec des limitations fonctionnelles comprennent quatre types de services identifiés comme suit dans la plus récente Politique de soutien à domicile du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS 2004 : 8) : 1) les soins et services professionnels (médicaux, infirmiers) offerts à domicile ; 2) les services d'aide à domicile (aide domestique, soins d'hygiène) ; 3) les services aux proches-aidants (répit, dépannage) ; 4) le support technique requis à domicile (équipements, fournitures et aides techniques). L'étude de Boivin s'intéresse à une catégorie de services de soutien à domicile, soit les services d'aide à domicile.

¹²⁸ Leur nouveau titre est « auxiliaire aux services de santé et sociaux » depuis la convention collective imposée par décret en décembre 2005. Boivin conserve l'appellation plus connue d'auxiliaire familiale et sociale (AFS) dans son rapport.

¹²⁹ Les données proviennent de la Direction des programmes du ministère de la Santé et des Services sociaux.

¹³⁰ Données actualisées: http://www.avenirensante.com/fr/carrieres/auxiliaire_familial_et_social (26 mai 2010).

maladie, vacances annuelles, assurances, fonds de retraite). Toutes les AFS ont le statut de salariées, sont syndiquées et bénéficient des droits définis dans les lois du travail et la convention collective. (Boivin, 2007 : 73).

Issues des agences sociales privées d'auxiliaires familiales¹³¹, les AFS ont été intégrées au sein des centres des services sociaux (CSS) en 1972¹³². Grâce à l'action collective et à la syndicalisation, ces dernières obtiennent une certaine reconnaissance professionnelle ainsi que « des conditions de travail et des droits sociaux conséquents ». Plus encore, « la syndicalisation des auxiliaires familiales et sociales du secteur public a permis de faire sortir leur travail de l'ombre et du carcan de la "vocation" imposée socialement aux femmes ». Cela dit, « ce revirement majeur au plan des conditions de travail et des rôles sociaux sexuels au Québec allait malheureusement être de courte durée » (Boivin, 2007 : 43). Dès la fin des années 1970, on assiste à la remise en cause des droits des travailleurs du secteur public. La réorganisation du réseau de la santé intensifie la charge de travail des AFS et engendre leur déqualification (2007 : 44).

Orientée presque exclusivement sur le curatif primaire (les soins corporels), la pratique des auxiliaires familiales perd de sa dimension sociale [...] Les interventions tendent à se limiter aux soins d'hygiène et à l'intervention ménagère de sorte que les dimensions sociales et préventives disparaissent là aussi [...] le travail s'individualise, les réunions d'équipe se réduisent aux auxiliaires familiales elles-mêmes et les rapports se hiérarchisent. Cette situation contraste avec la tâche qu'elles ont assumée jusqu'ici dans les [CLSC] où elles ont souvent joué le rôle d'intermédiaire entre les professionnels et le milieu (Bélanger, Lévesque et Plamondon 1987 ; cité dans Boivin, 2007 : 44).

Puis, tout au long des années 1980 et 1990, des syndicats locaux de CLSC ont dû mener des batailles contre la sous-traitance des services d'aide à domicile et la précarisation de l'emploi en utilisant leur convention collective et le *Code du travail* du Québec (2007 : 45). Si ces batailles ont permis, dans certains cas, « [d']obtenir la création de nouveaux postes d'auxiliaires familiales et sociales (AFS) en récupérant les heures de services sous-traitées au secteur privé ou encore en transformant plusieurs postes à temps partiel en postes à temps plein », l'action syndicale s'est surtout « butée à l'élargissement de la sous-traitance à des agences privées, au recours accru au programme du chèque emploi-service (CES) et à des entreprises d'économie sociale ». Conséquemment, le pouvoir des travailleuses de contrer l'intensification et la précarisation du travail s'affaiblit au fur et à mesure que se développe la sous-traitance d'une partie des services qu'elles offrent (2007 : 45).

¹³¹ Jusqu'aux années 1970, l'aide à domicile offerte aux personnes âgées et aux personnes avec des limitations fonctionnelles (alors appelées personnes handicapées) était donc essentiellement fournie par les membres féminins de la famille, soit les mères, les filles, les sœurs et les brus. Pour leur part, les ménages nantis faisaient appel à des travailleuses domestiques permanentes venant des régions rurales et, par la suite, de pays du Sud, une pratique qui continue encore aujourd'hui (Boivin, 2007 : 41).

¹³² À partir de 1979, la majorité des AFS seront embauchées par les CLSC à qui l'on confiera les services de soutien à domicile.



On notera enfin que les conditions de travail des AFS se dégradent par la multiplication des statuts des AFS au sein même des CLSC où l'on assiste à l'embauche d'AFS occasionnelles, sans sécurité d'emploi et travaillant parfois à temps partiel.

2.2 Les travailleuses embauchées dans le cadre du programme du CES

Le *Chèque emploi-service* (CES) — d'abord une « allocation directe » créée en 1978¹³³ — prend la forme d'une prestation en espèces remise à des personnes nécessitant des services d'aide à domicile et leur permettant d'embaucher une personne de leur choix — mais non un proche ou un parent — pour un nombre d'heures déterminé par le CLSC. D'abord destinée « à la rémunération des personnes réalisant du gardiennage auprès de personnes âgées atteintes de démence », la formule a ensuite été élargie aux « personnes avec des limitations fonctionnelles », puis en 1989, « aux personnes âgées en perte d'autonomie » (Boivin, 2007 : 47). Pour Boivin, il est clair que « les gestionnaires des services publics ont [...] inscrit l'allocation directe/chèque emploi-service dans une stratégie de réduction des coûts du travail¹³⁴ et de privatisation dont les objectifs différaient de ceux des associations [de défense de droits] » (2007 : 47). Cette stratégie s'inscrit donc pleinement dans une transformation des services publics marquée par les préceptes du néolibéralisme, la formule de l'allocation directe/chèque emploi-service apparaissant au moment même où elle devient de « plus en plus populaire dans plusieurs pays avec les réformes favorisant les fournisseurs privés de services à domicile (États-Unis, Pays-Bas, France) » (Boivin, 2007 : 47).

En 2003-2004, selon des chiffres provenant du ministère de la Santé et des Services sociaux, il y avait 14 939 personnes embauchées dans le cadre du chèque emploi-service. Les conditions de travail de ces travailleuses sont fort précaires :

Initialement, le montant de l'allocation directe québécoise était en dessous du salaire minimum (il était de 4 \$/heure puis fut augmenté à 6 \$/heure en 1988) et comportait les cotisations aux régimes sociaux (régime des rentes, assurance-chômage). Il n'était cependant pas protégé par les lois du travail jusqu'à 2002. [...] En 2004, le niveau de salaire brut des travailleuses payées dans le cadre du CES variait selon la région entre le salaire minimum, 7,60 \$/heure, et 9,44 \$/heure. [...] les travailleuses ne peuvent bénéficier d'une augmentation du salaire en fonction de leur expérience ou ancienneté (Boivin, 2007 : 47-48¹³⁵)

On notera également que bien que « la plupart des gardiennes adultes qui travaillent sur une base régulière » bénéficient de la protection de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) depuis la réforme

¹³³ La mesure a pris le nom de « Chèque emploi-service » en 1998.

¹³⁴ Les chiffres du ministère de la Santé et des Services sociaux repris par l'OPHQ indiquent combien est faible le coût moyen d'une heure de service avec la formule du chèque emploi-service. En 2003-2004, elle revenait à 8,31 \$ et, en 2004-2005, elle augmentait à 9,10 \$ à cause de l'obligation d'appliquer les normes minimales du travail (OPHQ 2006). Soulignons que ces montants ne reviennent pas entièrement aux travailleuses puisqu'ils comprennent aussi les frais d'administration et la part de cotisation de l'employeur (Boivin, 2007 : 48).

¹³⁵ On notera par ailleurs que les quatre travailleuses embauchées dans le cadre des CES et interrogées par Boivin gagnent le salaire minimum (2007 : 74).

de 2002, « celles qui le font de manière ponctuelle sont exclues de la protection de la loi »¹³⁶. Plus encore, « même aujourd'hui, l'article 54 (paragraphe 9) concernant les heures maximales et (article 55) le paiement du taux et demi après 40 heures ne s'applique pas aux gardiennes » (Boivin, 2007 : 74)¹³⁷. D'autre part, les travailleuses du CES vivent des problèmes dans l'application de leurs droits étant donné la difficulté d'identifier leur véritable employeur¹³⁸. Enfin, on notera aussi que ces travailleuses ne « sont protégées par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* qu'à condition qu'elles paient les cotisations de l'employeur de leur poche » (Boivin, 2007 : 76).

2.3 Les travailleuses à l'emploi des entreprises d'insertion

Le recours des CLSC à des entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) pour dispenser des services d'aide à domicile s'est développé dans les années 1990. Pour les gestionnaires, il s'agit là d'une autre façon de réduire le coût des services¹³⁹ et de déqualifier le travail d'aide à domicile. Comme le souligne Boivin :

Les besoins de services à domicile augmentent considérablement et, avec les réductions de transferts fédéraux des années 1990 dans le domaine de la santé et des services sociaux, les CLSC ne disposent pas de budgets suffisants pour y faire face. Un nouveau moyen de sous-traiter une partie des services s'ouvre alors, les entreprises dans le secteur de « l'économie sociale » [...] Le gouvernement québécois a reconnu les entreprises d'économie sociale afin de réduire les coûts de production des services d'aide à domicile et de les rendre « compétitifs », comme il spécifiait lors du Sommet socio-économique de 1996. Le sous-financement de ces organismes a cependant conduit à un retour à la traditionnelle dévalorisation du travail d'aide à domicile, majoritairement réalisé par des femmes (Boivin, 2007 : 50-53).

Comme dans le cas des CES, petit à petit, le gouvernement a élargi les mandats confiés aux EESAD. Alors qu'au départ, le champ d'action de celles-ci se limitait à « l'aide domestique », depuis la

¹³⁶ À cet égard, on notera « qu'aucune donnée n'indique [...] les proportions de travailleuses à temps partiel et à temps plein, [...] [et qu'] à partir des données du ministère établissant le coût total des chèques emploi-service (35,5 millions de dollars en 2003-2004), des organismes de défense de droits ont évalué le coût annuel par employée à 2 375 \$ (ASAD *et al.* 2004 : 5). Ainsi, « selon leurs évaluations, les profils du personnel varient également entre la personne qui ne tient pas à faire plus que quelques heures par semaine en complément d'un autre revenu et celle qui compte sur ce revenu pour subsister et doit donc pour ce faire, accomplir parfois beaucoup plus que 40 heures/semaine ». Ces données laissent donc croire qu'une bonne partie de ces travailleuses ne peuvent bénéficier de la protection de la LNT.

¹³⁷ Au sens de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), les travailleuses rémunérées dans le cadre du CES se retrouvent dans la catégorie des « gardiennes » ou des « domestiques ». Il est difficile de déterminer la différence entre ces deux catégories, gardiennes et domestiques, et la loi ne s'applique pas de la même façon pour chacune. Lorsqu'une personne réalise des tâches pour d'autres membres de la famille que la personne dont elle s'occupe, on lui attribue le statut de « domestique » plutôt que celui de gardienne dans la loi. Depuis 1980 les travailleuses dont le statut est celui de « domestiques » [mais non les « gardiennes »] sont entièrement couvertes par la loi (Boivin, 2007 : 74). On retiendra ici qu'il existe une segmentation des conditions de travail à l'intérieur même de la catégorie des travailleuses embauchées dans le cadre du programme CES.

¹³⁸ Sur les difficultés liées à l'absence d'identification formelle de l'employeur, voir Noiseux, 2008, chapitre 2. Notons simplement ici « [qu'] en plus d'empêcher l'exercice du droit à la syndicalisation des travailleuses, le fait que l'employeur ait un statut ambigu vient aussi complexifier leurs déclarations d'impôts ainsi que leurs démarches en vue d'obtenir de l'assurance emploi ou des prêts/bourses pour les études » (ASAD *et al.* 2004 : 12, dans Boivin, 2007 : 76).

¹³⁹ Outre les économies de coûts liées aux salaires des travailleuses, on notera également qu'« à part les personnes avec des limitations fonctionnelles, l'ensemble des usagers et usagères, même ceux et celles référés par le CLSC, doivent verser au moins 4 \$ l'heure pour les services. C'est la fin de la gratuité des services d'aide domestique pour les personnes dans le besoin, ce qui vient contredire les principes énoncés dans la *Loi québécoise sur les services de santé et les services sociaux* » (Boivin, 2007 : 52).



récente réforme¹⁴⁰ dans les services d'aide à domicile, les CLSC confient également des mandats « d'assistance personnelle » aux EESAD.

En 2006, un total d'environ 101 entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) étaient accréditées par le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le cadre du Programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique (PEFSAD). Les emplois de préposé-e à temps plein étaient au nombre de 2 887 et les emplois à temps partiel étaient au nombre de 2 688 (MDERR 2004 : 14, cité par Boivin, 2007 : 71). J. Fournier (2003) a évalué la moyenne des salaires des travailleuses dispensant des services d'aide domestique à l'emploi d'EESAD à 8,30 \$/heure (Boivin, 2007 : 52-53¹⁴¹). Le manque de moyens des entreprises d'économie sociale et la contrainte de la rentabilité — autrement dit le sous-financement étatique et l'exigence de compétitivité — sont les raisons invoquées par plusieurs directions d'entreprises d'économie sociale pour expliquer leur incapacité à rehausser la qualité des emplois de préposées à l'entretien (Corbeil, Descarries et Malavoy, 1983).

On notera enfin qu'il existe un débat à l'intérieur du milieu communautaire quant à la pertinence de recourir à des entreprises d'insertion afin d'assurer des services d'aide à domicile. Alors qu'une partie des ESSAD a été créée avec l'aide de CLSC, dans d'autres cas, des batailles syndicales locales ont été menées contre le recours à la sous-traitance des organismes communautaires dans plusieurs CLSC. Alors que certains voyaient dans les ESSAD un moyen de favoriser « l'employabilité » de femmes marginalisées, d'autres y voient une forme de travail obligatoire et d'usage de *cheap labor*¹⁴².

2.4 Les travailleuses à l'emploi des agences privées

C'est à partir du milieu des années 1980 que les gestionnaires des services publics ont profité du fait que les AFS ne voulaient pas travailler le soir et les fins de semaines pour sous-traiter à des agences privées à but lucratif « une partie des services durant ces horaires, mais aussi, de plus en plus des

¹⁴⁰ Dans le *Plan d'action 2005-2010 relatif à l'application de la Politique de soutien à domicile* (MSSS 2005), la responsabilité des services d'aide à domicile est retirée aux CLSC lorsque ceux-ci s'adressent à des personnes en ayant besoin pour une durée de plus de trois mois. Les CLSC vont se concentrer sur les services à court terme, par exemple, à la suite d'une hospitalisation ou encore dans le cadre de soins palliatifs. Les services de plus de trois mois seront confiés à des sous-traitants, soit à des agences privées, à des travailleuses payées dans le cadre du Programme du chèque emploi-service (CES) ou à des entreprises d'économie sociale en aide domestique.

L'élargissement du recours à la sous-traitance dans la nouvelle politique de soutien à domicile s'inscrit dans une autre vaste réorganisation des services de santé et des services sociaux. (Boivin, 2007 : 58)

¹⁴¹ On notera également qu'en 2004-2005, 22 % des personnes recourant au programme des CES pour obtenir des services d'aide à domicile ont reçu des services par l'entremise d'une entreprise d'économie sociale (OPHQ 2005, dans Boivin, 2007 : 55).

¹⁴² L'une des tensions vient du fait qu'à l'origine, les travailleuses des ESSAD devaient s'occuper essentiellement de l'« aide domestique » et non des « soins à domicile ». Or, « [d]ix ans après le Sommet socio-économique et le « Consensus de 1996 », [...] De nombreuses entreprises d'économie sociale dispensent, en plus des services d'aide domestique, des services d'assistance personnelle, qui devaient être réservés aux employées syndiquées des CLSC en vertu du Consensus de 1996. À ce propos, voir Boivin, p. 50-55.

services en semaine » (2007 : 46)¹⁴³. Même si l'ensemble des intervenants s'entend pour dire que l'offre de services dans ce sous-secteur est en forte progression, Boivin n'a pas été en mesure de localiser des données permettant de quantifier le nombre de travailleuses à l'emploi d'agences privées offrant des services à domicile (2007 : 71). Elle note aussi qu'elle n'a pas été en mesure d'interroger ce type de travailleuses dans le cadre des groupes de discussion qu'elle a organisés, notamment parce qu'il n'existe « aucun organisme commun de référence pouvant assurer un lien de confiance entre la chercheuse et les travailleuses », mais aussi parce que « [c]ertaines travailleuses à l'emploi d'agences privées avec qui [Boivin a] pu parler [...] ont signifié qu'elles craignaient de témoigner » (2007 : 79).

Comme on l'a observé pour le CES, le recours à des agences privées qui emploient une main-d'œuvre peu coûteuse, non syndiquée¹⁴⁴ et sans capacité de négociation collective sur ses conditions de travail permet à l'État de réaliser des économies. Selon David *et al.*, le coût d'une heure de service fournie par une agence est d'environ 50% de moins que celui d'une auxiliaire familiale et sociale engagée par un CLSC. Plus encore :

ce coût [de 50 %] comprend les frais d'administration et les profits de l'agence. Ces agences paient souvent seulement le salaire minimum, offrent peu d'avantages sociaux, ne rémunèrent pas toujours le temps de déplacement entre clients et ne fournissent pas des outils de base comme des gants. Puisqu'on fait appel aux agences surtout tôt le matin, le soir et la fin de semaine, leur personnel travaille principalement à temps partiel avec des horaires brisés, et sans prime pour les heures non-standard (David *et al.*, 2003 : 52 ; Cagnet et Fortin, 2003, cité par Boivin, 2007 : 46).

On notera enfin que plusieurs études¹⁴⁵ mettent en évidence « la présence importante de femmes racialisées chez les agences privées, particulièrement dans les grands centres urbains ». Boivin ajoute que non seulement ces personnes sont désavantagées sur le marché du travail, mais qu'elles « subissent régulièrement des incidents dans le cadre de leur travail », situation qu'elles endurent notamment parce que « le passage chez une agence privée est souvent perçu comme un moyen d'accéder à un emploi dans le secteur public particulièrement » (Cagnet et Fortin, 2003, cité dans Boivin, 2007 : 46).

2.5 et 2.6 Les travailleuses embauchées de gré à gré et souvent « au noir » et les travailleuses venues au Canada dans le cadre du PAFR

En ce qui a trait aux travailleuses embauchées de gré à gré et souvent « au noir », bien que Boivin n'ait pas été en mesure de colliger des données sur leur situation d'emploi, il est fort plausible que leurs conditions de travail soient en deçà de celles que nous avons documentées pour les autres formes

¹⁴³ On notera aussi que les compagnies d'assurances privées, qui sont de plus en plus nombreuses à offrir des services d'aide à domicile dans leur couverture, contribuent aussi à la prolifération du réseau d'agences privées qui se développe surtout dans la région de Montréal (Boivin, 2007 : 46).

¹⁴⁴ Selon Boivin, il n'y aurait aucune agence privée de services de soins à domiciles syndiquée au Québec (2007 : 74).

¹⁴⁵ Cagnet et Fortin, 2003 ; Denton *et al.*, 2003 ; David *et al.*, 2003.



d'emploi dans le secteur des services d'aide à domicile. Quant aux travailleuses embauchées dans le cadre PAFR, notons simplement ici que pour plusieurs auteurs, ce régime de travail s'apparente à la traite des femmes¹⁴⁶.

3. Éléments de conclusion

De manière générale, la flexibilisation de l'emploi s'appuyant sur la variété des positions sociales des groupes (Michon, 2003), l'analyse des transformations de l'emploi des femmes dans le secteur de l'aide à domicile montre bien l'existence d'une interaction entre les rapports sociaux de classe liés à l'organisation des soins à domicile, les rapports sociaux de sexe et la racialisation. D'une part, l'usage sexué de la main-d'œuvre — facilité à la fois par des politiques publiques, qui encadrent les activités fournies par une diversité de fournisseurs de services, et par l'existence d'une diversité de formes d'emplois et de droits sociaux modulés s'y rattachant — déqualifie le travail des aides à domicile :

Ces politiques ébranlent « la frontière entre l'aide à domicile et les emplois de maison » (Gadrey 2001 : 141) en permettant une diversité de structures de services (entreprises, associations intermédiaires, gré à gré), ce qui entraîne des différences au plan des statuts, des conventions collectives et contrats de travail, des salaires, des congés payés et des horaires (Boivin, 2007 : 38).

Eu égard à la multiplication des statuts d'emplois et à la segmentation à l'intérieur même du secteur des services d'aide à domicile, il apparaît intéressant de relever le commentaire de la sociologue Rolande Pinard (en introduction à l'étude de Boivin), laquelle rappelle qu'il faut aller au-delà d'une perspective présentant la situation de ces femmes comme le révélateur d'une situation qui attend l'ensemble des salariés. C'est avec clairvoyance que celle-ci constate le raffinement du modèle de la division sexuelle du travail porté par la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi, dynamique qui conduit à une re-hiérarchisation des marchés du travail non seulement en fonction du sexe, mais aussi à l'intérieur même des « emplois féminins » :

La stigmatisation des femmes, plus touchées par la précarisation, est une répétition historique de leur utilisation comme le segment le plus vulnérable, et donc le plus exploitable, sur le marché du travail. Celui-ci fonctionne à la concurrence, forçant une hétérogénéité entre les salariées-és qui est porteuse d'inégalités. Il est donc important d'identifier les différents segments qui sont créés, non seulement entre les hommes et les femmes, mais à l'intérieur de la main-d'œuvre féminine, pour comprendre le modèle qui est en train de se mettre en place. Il se crée actuellement une polarisation entre les femmes salariées, une accentuation des inégalités entre elles qu'il est important d'analyser (Pinard dans Boivin, 2007 : 22).

D'autre part, même si nous n'avons fait qu'effleurer cette question, force est de constater également un « usage racialisé du travail ». À cet égard, Boivin observe une dépréciation du travail réalisé par des femmes qui sont socialement infériorisées à cause de traits physiologiques superficiels ou

¹⁴⁶ Nous ne traiterons pas de cette catégorie ici. L'étude de cas suivante porte sur les régimes de travail dérogatoires et compare la situation de ces dernières avec celles des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole.

de leur origine nationale et/ou de leur religion, etc. (2007 : 39). Dans cette perspective, s'appuyant sur les travaux de Cognet et Fortin (2003), elle rapporte que « les Noirs comptent pour 37,3 % des effectifs des auxiliaires de CLSC, et pour 62,5% des effectifs des agences » (Cognet et Fortin 2003 : 165) et que la « proportion de travailleuses racialisées dans le programme du chèque emploi-service, où les emplois sont très précaires, semble aussi très importante » (2007 : 39-40).

VIII. Le cas des travailleurs agricoles saisonniers et des aides familiales¹⁴⁷

L'un des paradoxes les plus puissants de la mondialisation néolibérale des marchés est que la libre circulation des capitaux et des marchandises ne s'accompagne pas de son pendant logique, la libre circulation des hommes et des femmes¹⁴⁸. En ce début de XXI^e siècle, dans ce néolibéralisme qui « s'arrête à mi-chemin » (Moulier Boutang, 1998 : 9), force est de constater qu'au Québec et au Canada, comme ailleurs faut-il le souligner, de nombreux travailleurs et travailleuses migrants en sont réduits à un statut de seconde classe.

Dans le cadre de cette étude de cas, en nous attardant sur deux programmes — le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique* (PTAS) et le *Programme fédéral des aides familiaux résidents* (PAFR)¹⁴⁹ —, nous montrerons qu'il existe une hiérarchisation, sur la base du sexe, de ces formes de travail (PTAS) et d'immigration (PAFR) en régime dérogatoire. Ainsi, bien que les travailleurs migrants — surtout des hommes — œuvrant dans les fermes maraîchères et les travailleuses — essentiellement des femmes — employées comme aides familiales occupent des emplois fort précaires, force est de constater que les secondes, plus encore que les premiers, sont employées dans des conditions qui sont à la limite de l'esclavage.

1. Le cas des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole

Conçu pour répondre aux graves pénuries de main-d'œuvre auxquelles faisaient face les exploitants agricoles (TUAC, juin 2006 : 1), le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique* (PTAS) a connu une forte croissance depuis sa création en 1966. Alors qu'il n'y avait que 1 258 travailleurs migrants employés dans les exploitations agricoles canadiennes en 1968 (Verma, 2003), ce nombre grimpe rapidement à 4 100 et se maintient à ce niveau jusqu'en 1987, année

¹⁴⁷ Étude de cas réalisée par Yanick Noisieux.

¹⁴⁸ On notera ici que l'ALENA fait une exception pour les hommes et les femmes d'affaires. Voir chapitre 16. En ligne [<http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/nafta-alena/texte/chap16.aspx?lang=fr>] (12 février 2009).

¹⁴⁹ Outre ces programmes, notons que l'État canadien a récemment (2002) mis sur pied « un projet-pilote [...] pour permettre aux entreprises de n'importe quel secteur d'embaucher des employés temporaires non spécialisés n'importe où dans le monde, à condition de faire la preuve que la main-d'œuvre locale ne suffit pas à la tâche. Au moins 3000 travailleurs étrangers en auraient bénéficié l'an dernier [2004], notamment dans les domaines de l'hôtellerie et de la transformation de la viande » (données du CERIU, dans Desrosiers, 2005). Un programme semblable a également été mis en place dans le secteur de la construction : « pour répondre à une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie ontarienne de la construction. Développement des ressources humaines Canada, CIC et la Greater Toronto Home Builders' Association ont conclu une entente en vue de faciliter l'entrée d'un maximum de 500 travailleurs temporaires de la construction sur deux ans » (CIC, 2002, en ligne, [<http://www.cic.gc.ca/francais/pub/immigration2002.html>] (20 septembre 2007)). Ajoutons aussi que le gouvernement, il y a quelques années, a mis sur pied un programme particulier concernant les « danseuses exotiques ». Voir, à cet égard, la prise de position de la sénatrice Lucie Pépin, « Le programme des permis de travail temporaires pour danseuses exotiques », en ligne [<http://sen.parl.gc.ca/lpepin/index.asp?PgId=735>] (25 septembre 2007).

où le gouvernement du Canada privatise l'administration du PTAS (Institut Nord-Sud, 2006 : 8)¹⁵⁰. Depuis, ce programme, autorégulé par le secteur privé, est géré par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME¹⁵¹) — un organisme sans but lucratif contrôlé par des agriculteurs canadiens — et fonctionne sur le principe de l'offre et de la demande, ce qui entraîne une forte augmentation des effectifs (Institut Nord-Sud, 2006 : 8). Plus de 8 500 travailleurs migrants saisonniers participent au programme en 1988. Ce nombre grimpe à 12 237 en 1989 (données pour l'ensemble du Canada, Institut Nord-Sud, 2006 : 8). En 2006, on en compte plus de 21 000 (*La Presse*, 26 octobre 2007). Au Québec, alors qu'il n'y en avait que 836 en 1996 (MAPAQ, 2006 : 1), plus de 6 000 travailleurs migrants saisonniers travaillaient dans les fermes maraîchères en 2008 (*Métro*, 23 juin 2008). La durée des contrats de travail tend également à s'accroître, allant même jusqu'à atteindre huit mois par année, alors qu'à l'origine, les contrats de dépassaient pas 12 semaines. Fait à noter, il ne semble pas y avoir de recours massif à une main-d'œuvre migrante clandestine — c'est-à-dire hors programme — sur les fermes maraîchères du Québec.

1.1 Le travail agricole migrant saisonnier dans le contexte de la mondialisation

Plus de dix ans après la mise en place de l'ALENA, on ne peut que noter le double jeu du gouvernement canadien qui, d'une part, professe son engagement envers le libre-échange et qui, d'autre part, continue de protéger son secteur agricole en le subventionnant fortement. Lorsqu'on sait que les subventions canadiennes (et américaines¹⁵²) ont pour effet de réduire les prix des matières premières et que cela a pour conséquence de réduire les revenus que ces travailleurs agricoles pourraient tirer de leur travail dans leur pays d'origine, on peut se demander si l'existence même du PTAS n'est pas une incarnation de la domination qu'exercent les pays du Nord dans une économie globalisée. Autrement dit, la mise en place du PTAS participe d'une dynamique structurelle qui se traduit par un déplacement massif de travailleurs venant faire ici ce qu'ils ne peuvent plus faire chez eux dans les conditions actuelles d'un marché mondialisé favorisant les pays du Nord.

1.2 Des conditions de travail fort précaires

Le contrat de travail dont dispose le travailleur migrant saisonnier est restrictif. Celui-ci ne doit « travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de Ressources humaines et Développement social Canada, du représentant du gouvernement et de l'employeur » et « habiter à

¹⁵⁰ Selon les chiffres de la Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, on atteindrait plutôt le plateau de 6 000 travailleurs au début des années 1980 (2002 : 16). Quoi qu'il en soit, c'est à partir de 1987 que la croissance du nombre de travailleurs se fera plus rapidement.

¹⁵¹ « FERME représente 350 producteurs horticoles dont la grande majorité sont des producteurs maraîchers. La Fondation assure le bon fonctionnement du programme fédéral au Québec. Elle veille à la supervision des conditions de vie et de travail de cette main-d'œuvre agricole étrangère durant leur séjour au Québec » (FERME, novembre 2006, en ligne).

¹⁵² La « Politique agricole commune (PAC) » de l'Union européenne s'inscrit dans la même dynamique.



l'endroit fixé » par ces mêmes parties (RHDSO, 2008a et 2008b, en ligne). Plus encore, ce travail agricole saisonnier est un travail dur, long¹⁵³, pénible, dangereux et faiblement rémunéré (généralement à un salaire se rapprochant du minimum légal et sans taux majoré pour les heures supplémentaires¹⁵⁴). En outre, la faiblesse¹⁵⁵ de la réglementation liée au programme « rend l'exploitation [des travailleurs migrants saisonniers] non seulement possible, mais probable » (TUAC, 2006 : 2)¹⁵⁶. C'est d'ailleurs ce que confirme une série d'articles, parue en 2007 dans le quotidien *La Presse*, dans lesquels le journaliste André Noël fait état de conditions de travail particulièrement navrantes : confiscation des papiers d'identité (*La Presse*, 8 juin), non-accès à l'eau potable (*La Presse*, 8 novembre), refus d'octroyer la permission de consulter un médecin lors d'accidents de travail (*La Presse*, 20 juin), exposition à des pesticides dangereux (*La Presse*, 9 juillet¹⁵⁷), interdiction de recevoir des visiteurs dans les logements (*La Presse*, 31 août), etc.¹⁵⁸ Ce journaliste a également fait état d'allégations de violence — injures, coup de tuyau, menaces avec un couteau — envers des travailleurs migrants dans quatre fermes maraîchères du Québec et relève l'absence d'intervention du gouvernement¹⁵⁹. Dans ces circonstances, « dans la plupart des fermes québécoises, les travailleurs n'osent généralement pas s'opposer aux patrons. Toute contestation, aussi légitime soit-elle, pourrait donner lieu à un renvoi, le retour au bercaïl et l'exclusion à tout jamais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers » (Nieto, 2005 : 1).

¹⁵³ Certains travailleurs font jusqu'à 90 heures par semaine (Arsenault, 2004 : 8). Les heures supplémentaires ne sont pas payées à taux majoré (Arsenault, 2004 : 8).

¹⁵⁴ Dans le cas des travailleurs provenant des Antilles, des dispositions du contrat de travail font en sorte que ces derniers peuvent gagner un salaire inférieur au salaire minimum. En effet, l'article IV-1 du contrat stipule que « Pour chaque période de paie, [le travailleur consent à ce que l'employeur] remet[te] au représentant du gouvernement 25 % du salaire du travailleur [...] Il est entendu, en vertu d'un contrat additionnel conclu entre le travailleur et son gouvernement d'origine, que ce dernier retiendra un pourcentage fixe de la remise de 25 % au représentant du gouvernement pour compenser les frais administratifs liés à l'exécution du programme » (RHDSO, 2008b, en ligne).

¹⁵⁵ Comme le soulignent les TUAC, ces programmes fournissent aux employeurs une « main-d'œuvre à la carte » sans prévoir une réglementation susceptible de veiller à ce qu'ils ne deviennent pas un terrain fertile pour l'exploitation (juin 2006 : 2). Bref, « la responsabilité du gouvernement fédéral envers ces travailleurs semble s'articuler uniquement autour de l'émission de visas de travail temporaires » (TUAC, juin 2006 : 7).

¹⁵⁶ On notera que le gouvernement sent le besoin de préciser, sur son site web présentant le PTAS, que « [I]es employeurs N'ONT PAS le droit de confisquer et de retenir le passeport d'un travailleur, sa carte d'assurance-maladie ou tout autre document personnel pour quelque raison que ce soit » (RGDC, en ligne [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml] (12 mars 2009)) .

¹⁵⁷ Les rapports de l'Institut Nord-Sud (2006), des TUAC (2006) et du Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques catholiques du Québec (2008) révèlent aussi de nombreux problèmes à cet égard.

¹⁵⁸ D'autres cas sont encore plus révoltants : « Trois ouvriers agricoles migrants travaillant dans une ferme du Manitoba ont signalé que chaque matin leur employeur leur proposait du pain, le frottait contre ses parties génitales et exigeait que les travailleurs le mangent » (*La Presse*, 8 novembre 2007) ; une ferme de St-Rémi utilise une pratique digne de l'esclavage en refusant l'accès à certaines toilettes à ses travailleurs étrangers (*À Babord*, 2004). Concernant les conditions de travail pénibles que doivent subir les travailleurs agricoles migrants, voir aussi Arsenault (2004), TUAC (juin 2006), TUAC (2007), Nieto (2005).

¹⁵⁹ « Fait étonnant : le gouvernement fédéral n'enquête pas. Il laisse des gouvernements étrangers agir à sa place contre des employeurs canadiens en sol canadien, en les maintenant dans le programme ou en les suspendant [...] Le gouvernement canadien a entièrement délégué ses responsabilités aux gouvernements étrangers, à l'organisation FERME et au gouvernement provincial, qui n'a pourtant pas son mot à dire dans le choix des fermes qui peuvent profiter du PTAS » (*La Presse*, 20 juin 2007).

1.3 Des luttes pour l'amélioration des conditions de travail

Depuis plus d'une décennie, les TUAC offrent des services « à ces travailleurs invisibles pour les aider à devenir visibles » (TUAC, 2006 : 8). Des campagnes de syndicalisation ont été mises en œuvre¹⁶⁰. En 2002, un premier centre de soutien pour travailleurs agricoles migrants ouvre ses portes à Leamington, en Ontario. Dans la foulée de ces initiatives d'organisation collectives des travailleurs migrants, une série de contestations judiciaires seront lancées : contre la *Loi [ontarienne] de 2002 sur la protection des employés agricoles* (LPEA¹⁶¹) ; contre l'exclusion des travailleurs agricoles de l'Ontario de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ; contre le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance emploi pour les travailleurs étrangers saisonniers (Agriculture Workers Alliance, non daté, en ligne). Au Québec, à la suite du travail de pionnière de Patricia Perez¹⁶² et grâce à l'appui des TUAC, le Centre d'appui pour les travailleurs agricoles migrants (CATA) de St-Rémi voit le jour en juin 2004¹⁶³. Le CATA et les TUAC militent aujourd'hui pour la mise en place d'un processus permettant aux travailleurs agricoles saisonniers (et à leurs familles) d'obtenir le statut d'immigrants après 24 mois de services accumulés au Canada ; pour la mise en place d'un processus d'appel transparent et impartial avant qu'une décision de rapatriement soit prise¹⁶⁴ ; pour une plus grande transparence dans la diffusion des données statistiques utilisées dans le calcul des taux de salaires ; pour l'application des règlements prévoyant que le taux de salaire soit le même que celui versé aux travailleurs saisonniers canadiens ; pour la participation des travailleurs au processus visant à déterminer les salaires annuels et l'établissement des taux de salaires selon l'ancienneté ; pour l'inspection des logements des travailleurs et, enfin, pour le bannissement des employeurs qui ne respectent pas les normes de sécurité établies¹⁶⁵.

1.4 Bilan d'ensemble

Malgré l'échec (du moins à ce jour) de la campagne de syndicalisation¹⁶⁶ et les abus dont ils sont encore souvent victimes, force est de constater que l'action conjointe des TUAC et du CATA auprès des

¹⁶⁰ Sur les campagnes de syndicalisation des travailleurs migrants saisonniers et les contestations judiciaires en cours, voir Noiseux, 2008, chapitre 5.

¹⁶¹ L.O. 2002, c. 16. Cette loi accorde la liberté d'association et non la liberté de négociation collective aux travailleurs agricoles.

¹⁶² À ce sujet, voir le documentaire de Charles Latour, *Los Mexicanos : Le combat de Patricia Perez* (2007).

¹⁶³ Sur le terrain, l'action du CATA prend diverses formes : accompagnement des travailleurs (banque, pharmacie, hôpital, etc.), animation de rencontres entre les travailleurs, préparation de dépliants et de documents de vulgarisation, à l'intention des travailleurs, concernant le droit du travail, le droit à la santé et à la sécurité, de même que les droits de la personne. Le CATA aide également les travailleurs au sujet de plaintes portées à la Commission des normes du travail, à la CSST, etc. Il a aussi pour mission de faire connaître à la population en général les conditions précaires dans lesquelles exercent les travailleurs migrants saisonniers (CATA, 2008 : 1). Le syndicat finance le centre, mais il est autonome (Arsenault, 2004 : 7).

¹⁶⁴ Actuellement, « lorsqu'un employeur croit qu'un travailleur ne respecte pas les conditions du contrat de travail, il en informe le consulat et le travailleur est renvoyé dans son pays d'origine, c'est-à-dire rapatrié. Il n'y a aucun processus d'appel auquel le travailleur peut recourir ». De plus, « de peur de compromettre cette importante source de revenus pour leur pays économiquement défavorisé, les représentants consulaires des pays pourvoyeurs font tout pour éviter de contrarier, d'indisposer ou d'entrer en conflit avec les employeurs (TUAC, juin 2006 : 6). À cet égard, voir aussi Institut Nord-Sud (2006), Arsenault (2004).

¹⁶⁵ Pour une liste plus complète et détaillée de ces revendications, voir TUAC (juin 2006 : 2-3) et (octobre 2007 : 3-4).

¹⁶⁶ En septembre 2007, la Commission des relations du travail du Québec a rejeté les demandes d'accréditation parce « qu'une disposition du *Code du travail* stipule que les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des



travailleurs agricoles migrants dans les fermes maraîchères du Québec a mené à certains résultats concrets. Les TUAC ont obtenu l'accréditation syndicale pour un groupe de travailleurs employés dans des serres¹⁶⁷. La Commission des relations du travail du Québec a déclaré un employeur coupable de pratiques antisyndicales envers un travailleur, rapatrié après avoir joué un rôle essentiel dans le mouvement de syndicalisation, et exigé que l'ouvrier reprenne son travail et soit rémunéré pour son salaire perdu¹⁶⁸. En outre, les travailleurs migrants saisonniers ont obtenu le droit de contester le prélèvement obligatoire des cotisations d'assurance emploi¹⁶⁹. Même si un jugement définitif à cet égard se fait toujours attendre, l'organisation collective des travailleurs migrants a toutefois permis à certains travailleurs de profiter du régime de prestations parentales (TUAC, juin 2006 : 17)¹⁷⁰. Au-delà des luttes juridiques, il faut également souligner les « petites victoires » obtenues au jour le jour grâce à l'action menée directement sur le terrain par l'équipe du CATA, ainsi que l'impact positif que pourrait avoir la médiatisation des mauvais traitements dont sont parfois victimes les travailleurs agricoles migrants embauchés par des employeurs peu scrupuleux¹⁷¹.

salariés, à moins qu'elles soient ordinairement et continuellement employées et au nombre minimal de trois »¹⁶⁶. Pour le commissaire Denis, « ordinairement et continuellement » signifie « pendant toute l'année »¹⁶⁶. Pour les TUAC, « cette interprétation est absurde puisqu'au Québec, les fermes maraîchères ne peuvent opérer pendant l'hiver, alors que la production agricole est suspendue en raison des températures non propices » (*La Presse*, 25 octobre 2007).

¹⁶⁷ Le jugement du commissaire Denis (voir note précédente) permettra toutefois aux travailleurs agricoles migrants d'Hydroserre Mirabel d'obtenir leur accréditation. Contrairement aux fermes maraîchères, ces serres fonctionnent à longueur d'année.

¹⁶⁸ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. La légumière Y.C. inc.*, 2006 QCCRT 466 (CanLII).

¹⁶⁹ En théorie, les travailleurs migrants saisonniers agricoles ont le droit de recevoir les prestations régulières de l'assurance emploi s'ils répondent aux conditions d'admissibilité. En pratique, toutefois, parce que « les prestations régulières et les prestations de maladie ne sont généralement versées qu'aux travailleurs se trouvant au Canada » (site web du RHDSC), les travailleurs migrants — qui sont obligés (clause IX-7 du contrat de travail) de retourner rapidement dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat —, n'y ont pas accès.

¹⁷⁰ Pour l'instant, il s'agit de la seule disposition du programme de l'assurance emploi à laquelle ils aient droit (TUAC, 2007 : 10). Au cours des trois dernières années, les TUAC ont aidé plus de 4 000 travailleurs migrants à déposer leurs demandes de prestations parentales auprès du programme d'assurance-emploi du Canada et ce, malgré les intimidations, le harcèlement et les renseignements erronés provenant des agents de liaison [...] et des employeurs qui affirment que ces travailleurs ne reviendront pas au Canada s'ils demandent à bénéficier de ces prestations (TUAC, 2007 : 10). Les avantages financiers de cette demande atteignent environ 5 000 \$ par plaignant. Par ailleurs, outre les succès syndicaux au Manitoba, l'action des TUAC a également contraint le gouvernement de l'Ontario à mettre en œuvre la toute première législation en matière de santé et de sécurité applicable aux travailleurs de l'industrie agricole (*La Loi sur la santé et la sécurité au travail* ontarienne [Santé et la sécurité au travail (Loi sur la), L.R.O. 1990, c. O.1] a été élargie en 2006 pour couvrir les travailleurs agricoles de l'Ontario). Notons qu'au Québec, un travailleur ayant subi une lésion de la colonne vertébrale lors d'un accident de travail qui lui a laissé une lésion permanente s'est vu refuser toute indemnité par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec sous le motif que son statut au Canada est celui d'un visiteur (TUAC, juin 2006 : 12).

¹⁷¹ Plus largement, on notera que l'engagement sur le terrain auprès des travailleurs agricoles saisonniers a un impact positif sur l'organisation syndicale qui « apprend ainsi à mieux comprendre les difficultés que rencontrent les travailleurs migrants » (TUAC, juin 2006 : 8). Les efforts menés auprès des travailleurs agricoles migrants illustrent la volonté d'un syndicat — les TUAC dans ce cas particulier — qui cherche à innover afin de joindre des travailleurs temporaires sur les marchés périphériques du travail. Ils mettent également en évidence les alliances possibles entre des ONG, des organisations syndicales et des citoyens (sensibilisés grâce à l'importante couverture médiatique reçue par les travailleurs migrants saisonniers au cours des dernières années) afin de lutter contre la précarisation du travail. Enfin, on peut penser que, de par leur position mitoyenne entre les travailleurs du Québec et les travailleurs d'autres pays, les collectifs de travailleurs agricoles migrants constituent une porte ouverte favorisant la concertation internationale et une meilleure compréhension entre les travailleurs d'ici et d'ailleurs.

2. Le cas des aides familiales

Selon les *Directives du Programme des aides familiaux résidants* (sic) (PAFR), ce programme fédéral est conçu pour appuyer « les Canadiens et les Canadiennes qui ont besoin d'une personne vivant et travaillant à leur domicile pour les aider à prendre soin d'enfants, d'aînés ou de personnes handicapées » (RHDSC, juillet 2008 : 3). En vigueur depuis 1992, il a succédé au *Programme pour les employés de maison étrangers* (PEME, 1981-1992). Ce dernier avait lui-même remplacé un programme mis en place en 1973 et destiné à accueillir des travailleurs migrants en provenance des Caraïbes (AAFQ, 2008 : 2). Ces trois programmes se distinguent de la situation antérieure par le fait que le PAFR « n'accordait plus [à l'arrivée] le statut de résident permanent, comme il l'avait fait auparavant » (Langevin et Belleau, 2000 : 21¹⁷²).

Plus de 16 000 femmes et hommes sont venus au Canada entre 1996 et 2000 dans le cadre du Programme d'aides familiaux résidants (Spitzer cité dans Sorberger, 2006¹⁷³). Plus de 95 % des aides familiales sont des femmes (AAFQ, 2009 : 1)¹⁷⁴. Sur les 20 000 à 40 000 aides familiales au Québec, les trois quarts seraient établies dans la grande région de Montréal (AAFQ, 2009 : 1). Seules 2 010 d'entre elles sont inscrites au *Programme fédéral des aides familiaux résidants* (CNT, 2008 : 1). Plus de 80 % des aides familiales sont originaires de l'extérieur du Canada (dont une forte représentation de Philippines¹⁷⁵), alors que moins de 20 % sont nées au Québec (AAFQ, 2009 : 4). Pour Langevin et Belleau, « la composition ethnique [des aides familiales] a joué un rôle important dans la détérioration de leur statut juridique et de leurs conditions de travail [...] [Historiquement], comparativement aux domestiques blanches, celles qui n'étaient pas d'origine britannique, et spécialement les femmes de couleur, jouiss[aient] de moins de droits (2000 : 21)¹⁷⁶.

¹⁷² Aux XVIII^e et XIX^e siècles, les femmes autochtones et les esclaves noires comblaient les besoins de domestiques au Canada. Au début du XX^e siècle, les aides familiales recevaient la résidence permanente et, en retour, devaient travailler à titre de domestiques pendant un an. Depuis 1970, la politique d'immigration du Canada se fonde sur un système de pointage. Cependant, le Canada conserve aussi des programmes spéciaux d'immigration, qui permettent à des étrangers d'y travailler dans certains domaines où il existe une pénurie de main-d'œuvre, sans se soumettre au système de pointage. Le PAFR relève de ce régime spécial (Langevin et Belleau, 2000 : 20-21). Sur l'historique de la présence des aides familiales au Canada, voir Arat-Koc (1997), Daenzen (1993), Mcklin (1992) et Schecter (1998).

¹⁷³ À notre connaissance, ni des données permettant de mesurer l'évolution historique ni des données plus récentes ne sont disponibles.

¹⁷⁴ Comme le soulignent Langevin et Belleau, bien que le gouvernement utilise le terme « aides familiaux », une « appellation qui tente d'être neutre », force est de constater « que la presque totalité des aides familiales sont des femmes » (2000 : 13).

¹⁷⁵ En 1997, 76,92 % des aides familiales inscrites au PAFR étaient Philippines (données de Citoyenneté Canada citées dans Bals (1997 : 194). À notre connaissance, des données plus récentes ne sont pas disponibles. « Les Philippines sont devenues un grand exportateur de main-d'œuvre, et leur économie repose sur les fonds provenant de l'étranger. Beaucoup de gens qui sont des professionnels là-bas quittent les Philippines parce qu'ils n'arrivent plus à faire vivre leur famille avec l'argent qu'ils gagnent. Bon nombre d'entre eux sont contraints à travailler comme gardiens d'enfants dans des foyers canadiens en dépit de leur formation universitaire. Ils subissent de fortes pressions, car ils sont souvent perçus aux Philippines comme des héros de la famille et de l'économie puisqu'ils font rouler l'économie du pays avec l'argent qu'ils envoient de l'étranger. » (Spitzer cité dans Sorberger, 2006).

¹⁷⁶ À partir des années 1920, « la Grande-Bretagne ne pouvant alimenter la demande de domestiques au Canada, [...] de nombreuses domestiques arrivèrent des pays scandinaves, notamment de la Finlande, et d'Europe centrale ou de l'Est, dont la Pologne, la Roumanie, la Hongrie et l'URSS. [...] [Puis] dans les années 1950, le Canada se tourna alors vers les pays d'Europe du Sud [et ensuite] la Jamaïque et la Barbade » (Langevin et Belleau, 2000 : 21).



On notera aussi, et ceci est très important, qu'une grande partie des aides familiales exercent leur métier en marge du PAFR. Il est donc bien difficile d'évaluer leur nombre exact :

Les aides familiales sont invisibles et isolées. On ne sait ni où elles travaillent ni combien elles sont, parce que leurs employeurs ne sont pas obligés de s'enregistrer publiquement [...] les situations dans lesquelles se trouvent les travailleuses en maison privée sont souvent illégales ou frauduleuses¹⁷⁷, et les maintiennent hors du circuit régulier du marché du travail, dans des conditions précaires et inadmissibles. (AAFQ, en ligne¹⁷⁸)

Ainsi, contrairement au cas des travailleurs agricoles saisonniers, bon nombre des aides familiales sont sans statut¹⁷⁹, ce qui accroît leur vulnérabilité comme le montrent bien les exemples suivants.

Portraits d'aides familiales

Susie¹⁸⁰ vient d'Éthiopie. Elle est arrivée au Canada en 2004 avec son employeur qui s'est occupé d'obtenir les documents officiels dont elle avait besoin, mais il ne les lui a jamais remis. Elle travaille de longues heures sans être payée. Elle dort dans le garage. Elle ne parle ni le français ni l'anglais. Son employeur lui a souvent dit qu'il la dénoncerait aux autorités, car elle n'est pas supposée travailler avec un visa visiteur.

Sara vient du Maroc et elle est arrivée au Canada il y a deux ans par le biais du Programme des aides familiales résidentes (PAFR). Son employeur lui a confisqué tous ses documents. Elle n'a pas le droit de sortir de la maison ni de faire des appels téléphoniques. Elle est séquestrée.

Caroline est arrivée au Canada en 2002 avec son employeur qui l'avait recrutée à l'étranger lors d'une mission diplomatique en lui promettant de meilleures conditions de travail. Dès son arrivée, elle est victime de harcèlement sexuel de son employeur. Elle décide de s'enfuir. Parce qu'elle a quitté la mission diplomatique, elle n'a plus aucun recours pour obtenir réparation des sévices qu'elle a subis.

Judith a été recrutée au Costa Rica par un médecin qui lui a promis un salaire alléchant et la citoyenneté canadienne. Depuis son arrivée, elle travaille sans pause et elle n'est pas payée. Elle sait maintenant que son employeur se rend fréquemment au Costa Rica pour recruter une aide familiale et qu'il la remplacera dès qu'elle ne fera plus l'affaire.

Cas recensés par Amnistie Internationale (2006 : 10)

2.1 Le travail des aides familiales dans le contexte de la mondialisation

L'arrivée des aides familiales au Québec s'inscrit dans une dynamique issue de « rapports Nord-Sud inégaux » (AAFQ, 2009 : 1). Bien que les partisans du néolibéralisme fassent valoir que l'intensification du commerce international et des investissements étrangers directs devait améliorer la

¹⁷⁷ Plus encore, selon l'AAFQ, qui porte ce jugement à partir de ses interventions sur le terrain, le phénomène des travailleuses sans autorisation de travail est à la hausse

¹⁷⁸ Site web de l'AAFQ [<http://www.aafq.ca/qui.html>] (4 février 2009).

¹⁷⁹ Une estimation rapide et conservatrice permet de s'apercevoir que si on exclut les aides familiales d'origine québécoise (4 000, soit 20 % de 20 000) et les 1 500 embauchées dans le cadre du PAFR, il en reste, au bas mot, environ 15 000 qui sont susceptibles d'être sans statut. Certaines d'entre elles, d'origine étrangère, ont sans doute obtenu soit la résidence permanente, soit la citoyenneté canadienne, mais l'expérience de terrain de l'AAFQ tend à montrer que beaucoup d'entre elles ne sont pas dans cette situation.

¹⁸⁰ Tous les noms sont fictifs, mais les histoires sont véridiques.

situation économique des pays en voie de développement, la conjoncture actuelle de ces pays tend à indiquer le contraire et la migration des travailleurs de ces pays, spécialement celle des travailleuses, augmente.

De nombreuses femmes quittent leur pays parce qu'elles ne peuvent y gagner leur vie. L'espoir d'améliorer leur sort et celui de leurs proches les pousse à s'expatrier pour travailler ou pour épouser des étrangers, voire à migrer dans des conditions illégales, ce qui engendre un trafic des femmes et des petites filles. Cette « marchandisation » des femmes, qui attire de plus en plus l'attention des médias, prend différentes formes, comme les cas de promesses par correspondance, de mariages arrangés, de fausses adoptions, de situations de travail forcé, de pratiques s'apparentant à l'esclavage et de prostitution (Langevin et Belleau, 2000 : 1).

Au terme de leur étude sur le PAFR — peut-être l'étude la plus approfondie sur ce programme et dont nous nous sommes largement inspiré ici —, Langevin et Belleau assimilent le PAFR à un trafic de femmes¹⁸¹ qui entraîne des mouvements transfrontaliers de personnes entre pays divisés par une inégalité économique (Langevin et Belleau, 2000 : 198).

2.2 Des conditions de travail fort précaires¹⁸²

Au Québec, bien que les aides familiales résidentes soient désormais couvertes par la *Loi sur les normes du travail* (LNT) depuis l'adoption du projet de loi 143¹⁸³, certaines exclusions demeurent. Ainsi, les « gardiennes » ne sont pas admissibles à la semaine normale de travail, ce qui implique que les heures supplémentaires sont payées au taux régulier (AAFQ, 2008 : 5). Cette exclusion n'est pas sans conséquence puisque les aides familiales travaillent parfois entre 15 et 20 heures par jour (AAFQ, 2009 : 2). D'autre part, parce qu'une aide familiale peut être déclarée « travailleuse autonome » par son employeur, l'accès de ces femmes aux prestations d'assurance emploi est difficile : la travailleuse doit entreprendre des démarches particulières et obtenir un jugement favorable de Revenu Canada pour y avoir accès (AAFQ, 2008 : 6¹⁸⁴). Même si elles sont trois fois plus susceptibles d'avoir des accidents de travail que la moyenne des travailleuses québécoises (*La Presse*, 10 novembre 2008¹⁸⁵), les aides

¹⁸¹ Ces auteurs retiennent la définition suivante du trafic de femmes : « l'exploitation d'une femme, notamment de son travail rémunéré ou non, ou de ses services, avec ou sans son consentement, par une personne ou par un groupe de personnes, dans un rapport de force inégalitaire [...] qui se manifeste par l'enlèvement, l'usage de la force, la fraude, la tromperie ou la violence, [et] entraîne des mouvements transfrontaliers de personnes entre pays divisés par une inégalité économique (2000 : 198).

¹⁸² Sur les conditions de travail des femmes embauchées dans le cadre du PAFR, voir le documentaire « Canada : à vendre » réalisé par Geoff Bowie (2007).

¹⁸³ L.Q., 2003, c. 13.

¹⁸⁴ Pour les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR, la situation est encore plus difficile : « L'aide familiale doit démontrer sa disponibilité à travailler malgré les restrictions du permis de travail nominatif [et] doit fournir un document de Citoyenneté et Immigration Canada pour prouver qu'elle peut se trouver un autre employeur » (AAFQ, 2008 : 6).

¹⁸⁵ [<http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/national/200811/10/01-37956-les-aides-domestiques-etrangees-ont-plus-daccidents-mais-pas-dindemnites.php>] (15 février 2009).



familiales doivent s'inscrire par elles-mêmes — c'est-à-dire exclusivement à leurs frais — à la CSST afin de pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnisation pour les accidentés du travail.

Au-delà de ces discriminations qui sont le lot de l'ensemble des aides familiales résidentes, celles qui sont embauchées dans le cadre du PAFR doivent composer avec les « failles et les abus » de ce programme (AAFQ, 2008 : 3). Avant même d'être embauchées, « à cause des délais d'attente » et « en l'absence de régulation et de réglementation des employeurs », ces travailleuses doivent souvent composer avec des agences de placement et des consultants en immigration, lesquels adoptent des pratiques hautement répréhensibles faisant en sorte que leurs conditions de travail sont assimilables à de la servitude pour dette (AAFQ, 2008 : 7) :

Ces agences peuvent demander, pour satisfaire au PAFR, des sommes pouvant aller de 2 000 \$ à 10 000 \$;

Certaines agences obligent les aides familiales à changer d'employeur parce qu'elles (ces agences) reçoivent un montant d'argent plus intéressant d'un autre employeur ;

Elles doivent travailler des heures supplémentaires sans être payées ;

Elles doivent travailler pour un salaire se situant en dessous du salaire minimum (AAFQ, 2008 : 7-8)

Par ailleurs, étant donné que leur permis de travail est nominatif — c'est-à-dire valide pour un seul employeur — et que ces travailleuses doivent travailler au moins 24 mois dans une période de 36 mois pour pouvoir « s'affranchir » en faisant une demande de résidence permanente, celles-ci se retrouvent dans une position d'extrême faiblesse vis-à-vis de leur employeur :

« Les employeurs [peuvent] les maintenir dans la terreur en les menaçant de déportation et [en leur confisquant] leurs papiers d'identité. Elles sont isolées¹⁸⁶, parfois séquestrées. Elles travaillent parfois de 15 à 20 heures par jour. Plusieurs ne reçoivent aucun salaire ou très peu et subissent des abus et de la violence » (AAFQ, 2009 : 1).

Petite annonce parue dans *La Presse*
(6 et 8 janvier 1998)

Couple de St-Amable avec 4 enfants en bas âge recherche une aide familiale résidente disponible jours, soirs et fin de semaine, plus travaux ménages. Semaine de 49 h. 264 \$ brut/semaine. Envoyer votre c.v. à Albert Gailer du Centre des Ressources Humaines Canada au 365 St-Jean suite 114, Longueuil, J4H 2X8. (Citée dans AAFQ, 1999 : 13)

Bref, même si elles sont embauchées dans le cadre d'un programme gouvernemental, la faiblesse de la réglementation et l'absence de contrôle font en sorte que ces travailleuses se retrouvent dans une situation très semblable à celle de leurs consœurs sans statut. Remarquons enfin que les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR sont sous-employées. Alors que l'on exige simplement

¹⁸⁶ L'obligation de demeurer dans la résidence de l'employeur accentue cet isolement.

des travailleurs migrants saisonniers qu'ils aient de « l'expérience en agriculture¹⁸⁷ », il en est autrement des aides familiales de qui l'on exige davantage de formation¹⁸⁸. Au final, la durée du PAFR agit comme une trappe en enfermant ces femmes « dans une position inférieure [qui] entraîne la dévaluation de leurs qualifications et les identifie comme travailleuses non qualifiées qui ne seraient bonnes qu'aux travaux domestiques » (Kofman, 2004 : 651).

2.3 Des luttes pour l'amélioration des conditions de travail

Depuis sa formation au milieu des années 1970, l'AAFQ lutte activement pour que les différents paliers de gouvernement normalisent l'environnement de travail des aides familiales en reconnaissant les garanties minimales de la loi à toutes les travailleuses en maison privée et en s'occupant de faire respecter les lois et règlements par leurs employeurs. En 2002, après plus d'un quart de siècle de lutte, malgré de nombreuses représentations auprès des différents paliers de gouvernement (présentation de mémoires dénonçant le PEME puis le PAFR, manifestations, représentations auprès des Nations Unies dénonçant que le fait que les modalités du PAFR contrevenaient à la *Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes*¹⁸⁹), l'AAFQ ne pouvait que constater qu'elle était toujours à la « case départ » (AAFQ, 2002 : 1). Autrement dit, malgré les luttes menées par les différents groupes de défense de droits — PINAY¹⁹⁰ est un autre groupe fort actif — depuis trente ans, les gains obtenus par les aides familiales résidentes sont certes importants, mais marginaux, à l'exception peut-être de la fin de l'exclusion des aides familiales résidentes de l'application de la LNT consacrée par le projet de loi 143¹⁹¹ adopté en 2002. Pour les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR, force est de constater que celles-ci sont encore aujourd'hui laissées à la merci de leur employeur.

C'est donc dans ce contexte plutôt stagnant¹⁹² que l'AAFQ revendique aujourd'hui : 1) des mécanismes de vérification et de contrôle des employeurs de façon à les empêcher de se soustraire à leurs obligations ; 2) la mise en place de mesures protectrices pour les travailleuses victimes de la traite ; 3) la mise en place de ressources psychosociales et financières ; 4) une entente entre le gouvernement du Québec et celui du Canada pour éviter la déportation des aides familiales victimes du trafic ; 5) un

¹⁸⁷ RHDSC, en ligne [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml].

¹⁸⁸ « Les aides familiaux étrangers doivent avoir : 1) l'équivalent d'un diplôme canadien d'école secondaire ; 2) une formation à temps plein de 6 mois ou 12 mois d'expérience liée directement aux fonctions énoncées dans l'offre d'emploi ; 3) la capacité de lire, de comprendre et de parler le français ou l'anglais avec suffisamment d'aisance pour communiquer efficacement dans un cadre non supervisé ; 4) la capacité de travailler de façon autonome et sans supervision » (RHDSC, juillet 2008 : 3).

¹⁸⁹ Le texte de la convention est disponible en ligne : [<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>] (14 février 2009).

¹⁹⁰ « PINAY, founded in 1991, is the first Filipino Women's Organization that works to empower and organize Filipino women in Quebec particularly the Filipino domestic workers. Most of its members are migrant workers under the Live-In Caregiver Program (LCP). Since 1991, Pinay has brought together domestic workers and their supporters together in its struggle for basic rights and welfare » (2009, en ligne : [<http://pinayquebec.blogspot.com/>]) (15 février 2009).

¹⁹¹ L.Q. 2002, c80.

¹⁹² À notre connaissance, les seules modifications récentes apportées au PAFR ont été faites dans l'unique but de permettre aux « employeurs » d'embaucher plus rapidement les aides familiales. Voir le communiqué de presse du gouvernement du Canada En ligne, 2007 (février) : [<http://nouvelles.gc.ca/web/article-fra.do?nid=278449&>] (15 février 2009).



statut particulier par les services d'immigration ; 6) la possibilité pour les travailleuses embauchées dans le cadre du PAFR de poursuivre leurs employeurs indépendamment de leur statut d'immigrantes ; 7) l'abolition du Programme des aides familiaux résidents et la reconnaissance d'un statut de travailleuses spécialisées avec résidence permanente dès leur arrivée au Canada ; 8) l'inscription automatique des aides familiales auprès de la CSST.

2.4 Bilan d'ensemble

Au final, outre l'inclusion des aides familiales résidentes à la LNT et les quelques victoires remportées après de longs recours juridiques ayant permis à des aides familiales de récupérer des sommes dues par leurs employeurs (sans qu'il n'y ait eu de pénalité supplémentaire sanctionnant les abus relevant de la traite des femmes) (AAFQ, 2008 : 8), force est de constater que le bilan des luttes menées par les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR est plutôt maigre. En fait, comme le souligne l'AAFQ, dans les conditions actuelles du programme, « l'exploitation de certaines aides familiales [...] s'apparente à de l'esclavage selon la définition retenue par le Comité¹⁹³ d'esclavage moderne » (2002 : 4) :

Définition de l'esclavage moderne

Confiscation des papiers d'identité

Abus de vulnérabilité sur une personne en vue de la fourniture d'un service (d'un travail) sans rémunération ou avec une rémunération très faible ne correspondant pas au travail fourni. Conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité humaine : 15 à 18 heures de travail quotidien, 7 jours sur 7, absence de congés, nourriture insuffisante, logement précaire, etc.

Séquestration (ou "auto-séquestration"... la personne est conditionnée par l'employeur : "Tu es en situation irrégulière, si la police t'arrête dans la rue, tu iras en prison et tu seras expulsée"...)

Rupture des liens avec la famille : interdiction de recevoir ou d'envoyer du courrier ou des appels téléphoniques...

Isolement culturel : les victimes sont d'origine étrangère le plus souvent et sont en situation de vulnérabilité, car elles ne connaissent ni notre langue ni nos lois ni les droits qui les protègent.

Comité d'esclavage moderne (2002 : 4¹⁹⁴)

¹⁹³ Fondé en 1994 par Dominique Torrès, journaliste, le Comité Contre l'Esclavage Moderne (CCEM) a pour objectif premier de lutter contre toutes formes de servitude, d'assister, et de libérer s'il y a lieu, les victimes de l'esclavage. En ligne : [<http://www.esclavagemoderne.org/comite.php>] (16 février 2009).

¹⁹⁴ [<http://www.esclavagemoderne.org/actions.php>] (16 février 2009).

3. Conclusion

En conclusion, après nous être attardé à deux programmes gouvernementaux en régime dérogatoire, nous constatons que les travailleurs agricoles migrants, tout comme les aides familiales, sont considérés comme des citoyens de seconde classe. L'existence même de ces programmes particuliers s'inscrit dans une dynamique structurelle d'exploitation du Sud par le Nord et témoigne d'une centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail au cœur même des pays du centre.

Cela dit, bien qu'il ne soit aucunement notre intention de minimiser les conditions d'exploitation auxquelles sont soumis les travailleurs migrants saisonniers travaillant dans les fermes maraîchères, on doit admettre que les aides familiales — isolées les unes des autres — se retrouvent dans une situation d'extrême vulnérabilité, puisqu'elles sont souvent employées dans des conditions qui se situent à la limite de l'esclavage. Ainsi, même à l'extrême périphérie du marché du travail conventionnel, il existe une hiérarchisation, sur la base du sexe, de ces formes de travail en régime dérogatoire. Même si les travailleurs agricoles saisonniers doivent composer avec des conditions de travail navrantes, on constate néanmoins que ceux-ci ne sont pas sous-employés et qu'ils arrivent à mener à terme certaines luttes. L'organisation collective de ces travailleurs, même embryonnaire, demeure envisageable. Dans le cas des femmes embauchées dans le cadre du PAFR, il n'existe aucun registre des aides familiales, migrantes ou non¹⁹⁵. En ce qui concerne les aides familiales sans permis de travail valide, il n'y a pas de données non plus. Dans ces conditions, et parce que les femmes sont généralement isolées — contrairement aux travailleurs agricoles migrants, elles ne sont pas plusieurs à travailler pour un employeur — toute action collective s'avère extrêmement difficile. Au surplus, le PAFR se révèle le moteur d'une déqualification qui tend à enfermer ces femmes dans le travail précaire.

On notera enfin que, contrairement aux travailleurs migrants agricoles, les travailleuses embauchées dans le cadre du PAFR peuvent espérer obtenir leur résidence permanente au Canada si elles arrivent à travailler au moins 24 mois dans les trois ans suivant leur admission au Canada. Mais cette possibilité émancipatrice ressemble davantage à une procédure d'affranchissement qui rappelle le vocabulaire d'une époque censée être révolue.

¹⁹⁵ Les seules données existantes sont issues des statistiques de Citoyenneté et Immigration Canada pour les aides familiales inscrites au programme des aides familiaux résidents (PAFR), mais le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration du Québec (MRCI) confirme qu'aucun suivi n'est fait concernant le parcours des aides familiales inscrites à ce programme. Il n'y a aucune donnée sur le nombre d'entrantes ni sur le nombre d'aides familiales qui obtiennent la résidence permanente au bout du parcours, ni, enfin, sur celles qui quittent le pays.

Conclusion

Au terme de notre réflexion, force est de constater que, dans l'ensemble, les études de cas présentées ici mettent en relief l'importance de la segmentation du système de l'emploi, de la division sexuelle du travail et la re-hiérarchisation des marchés du travail en fonction du sexe dans la foulée du processus de libéralisation. Comme nous l'avons montré ailleurs, la précarisation et la dégradation des conditions de travail dans le contexte de la libéralisation traversent de part en part le système de l'emploi, mais tendent à toucher davantage les femmes (Noiseux, 2009 ; Boucher, 2009). De manière plus pointue, ces huit études de cas permettent de constater ces effets délétères dans différents secteurs d'activité.

Le **cas du secteur de la fabrication de vêtements** constitue en quelque sorte un archétype des effets drastiques de la libéralisation. Les pertes d'emplois y ont été très importantes, surtout en raison de la concurrence exercée par les pays à bas coûts salariaux depuis le tournant du nouveau millénaire. En suivant l'évolution des différents accords qui encadrent la circulation des vêtements, on a pu constater que leur démantèlement est directement responsable de cette concurrence accrue, de même que de l'allègement des réglementations touchant les conditions de travail. Nous constatons également l'importance de la segmentation de l'emploi — et de la précarisation qui en découle — dans ce secteur d'activité. S'il existe encore quelques emplois dans des manufactures, ces dernières sont de taille réduite. À côté de ces emplois, le travail précaire à domicile prend une place importante. Parce que ce secteur s'appuie en grande partie sur une main-d'œuvre féminine, ce sont donc les femmes — et en particulier les immigrantes — qui ont été durement touchées par cette dynamique. Traditionnellement rattachées à ce secteur de production, les travailleuses faiblement qualifiées sont directement affectées par la division internationale du travail qui exploite, surtout dans les pays à bas coûts salariaux de l'Asie, de l'Amérique latine et de l'Europe de l'Ouest, une main-d'œuvre qui lui coûte sensiblement moins cher. En somme, le confinement des travailleuses dans certains secteurs manufacturiers typiques s'est internationalisé, ce qui contribue à faire mousser la concurrence entre les travailleuses, une concurrence qui entraîne toujours plus vers le bas leurs conditions de travail. Ces conditions de travail sont toujours pénibles et le salaire, plus faible que dans l'ensemble du secteur manufacturier. À cette exploitation spécifique des femmes s'ajoute la discrimination raciale ou ethnique. Par ailleurs, il faut rappeler que la mise en place des mesures de libéralisation découle de la participation active des gouvernements québécois et canadien. De plus, on ne peut passer sous silence la timidité — voire la non-existence — de l'intervention gouvernementale afin d'assister les travailleuses du secteur du vêtement, comparativement à ce que l'on observe dans des secteurs — industrie de l'automobile, foresterie — où la main-d'œuvre masculine est prépondérante.

Le **cas de l'usine Crocs** de Québec, fermée en avril 2008, apparaît de prime abord comme un contre-exemple. C'est avant tout un modèle de réussite. L'usine commercialise un produit qui fait rapidement fureur : les sandales de couleur que l'on trouve partout sur la planète. L'entreprise a appliqué avec succès l'antidote — du moins tel qu'on l'enseigne dans les écoles de gestion — aux délocalisations : l'innovation technologique grâce à la recherche et au développement (R&D). L'usine ne cesse de grandir et embauche bon nombre de femmes à des conditions équivalentes à celles de leurs collègues masculins, de même qu'un nombre toujours croissant d'immigrants et d'immigrantes. Bref, l'entreprise pratique la non-discrimination : les nouvelles et les nouveaux arrivants bénéficient également des fruits de la croissance de l'entreprise. Mais vient ensuite l'achat de la compagnie de Québec par la multinationale américaine Crocs qui se charge de la commercialisation d'un produit excessivement populaire. L'usine doit désormais répondre aux logiques implacables de la financiarisation et de la globalisation du capitalisme. De fil en aiguille, la multinationale bat de l'aile en bourse et annonce la fermeture de l'usine de Québec, où la main-d'œuvre lui coûte plus cher que dans les autres filiales situées dans les pays à bas coûts salariaux.

Le **cas des travailleuses de Wal-Mart** illustre bien comment l'implantation, au Québec, de cette multinationale de la vente au détail, dans le sillage de l'ALENA (1994), s'inscrit dans la dynamique d'une mondialisation néolibérale selon laquelle les profits et les bas prix sont obtenus grâce à la flexibilisation et à la précarisation du travail. Plus encore, on a pu voir qu'en confinant sa main-d'œuvre largement féminine dans le travail à temps partiel, le modèle d'affaires de cette « entreprise phare » du capitalisme du XXI^e siècle contribue à installer une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. En outre, ce modèle d'affaires conduit à la re-hiérarchisation des marchés du travail sur la base du sexe : les femmes, très nombreuses, doivent le plus souvent s'activer au bas de l'échelle d'un système de l'emploi qui tend à se re-polariser en fonction du sexe et de l'origine ethnique. On rappellera enfin que le cas Wal-Mart est d'autant plus significatif que le modèle tend à s'étendre à l'ensemble du secteur du commerce au détail, un secteur en croissance¹⁹⁶.

Le métier de téléphoniste, observé dans l'étude de cas portant **sur le secteur des télécommunications**, revêt aujourd'hui plusieurs visages. En observant les transformations de ce secteur emblématique de la libéralisation, en particulier la multiplication des centres d'appels, nous avons constaté comment le secteur se restructure pour faire face à la concurrence et, à la fois, comment les téléphonistes font les frais de cette restructuration. De manière générale, l'étude de cas a permis de mettre en relief la segmentation des services de téléphonie et la re-hiérarchisation qui s'y déploie au

¹⁹⁶ Par ailleurs, on peut se demander si la diffusion du modèle Wal-Mart — qui fait du distributeur le donneur d'ordres dans la chaîne de production — n'annonce pas une « féminisation/précarisation » des conditions de travail dans l'ensemble de l'économie. Autrement dit, puisque le secteur des services s'est historiquement appuyé, à travers la division sexuelle du travail, sur le travail « à rabais » des femmes, nous nous demandons si, en faisant du secteur des services la force motrice de l'économie, l'essor du modèle Wal-Mart annonce une précarisation des conditions de travail — désormais calquées sur le modèle des conditions de travail appauvries dans le secteur des services — pour l'ensemble des travailleurs.



profit des hommes, plus nombreux à profiter des bonnes conditions de travail dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Alors que les téléphonistes étaient surtout concentrées dans la grande entreprise (Bell) et qu'elles avaient, petit à petit, gagné de bonnes conditions de travail, elles sont désormais présentes un peu partout, mais surtout dans les segments au bas de l'échelle : dans le service à la clientèle, dans les centres d'appels, à la maison pour celles qui pratiquent le « télé-travail », etc. Par ailleurs, notons qu'en cédant une partie de ses travailleuses à une usine sous-traitante, Bell a fait d'une pierre deux coups : elle s'est libérée de la convention collective et elle a pu réduire le salaire de ses employées de moitié, en comptant sur la fin du versement des retraites¹⁹⁷. Ce recours à la sous-traitance, qui relègue les travailleuses sur les marchés périphériques du travail, n'est pas unique ; les cas de ce genre se reproduisent périodiquement depuis l'approfondissement des mesures de libéralisation dans ce secteur¹⁹⁸.

L'étude du **cas des travailleuses dans les services financiers** aurait dû nous permettre de constater une forte mobilité ascendante dans la foulée de la financiarisation du capitalisme mondial. C'est assurément le cas, mais il semble surtout que le secteur ait connu une grande diversification des postes — allant de l'analyse à la télébanque, en passant par le conseil financier —, cette diversité s'accompagnant de différentes conditions de travail. Dans ce secteur éclaté et segmenté, les femmes sont, encore une fois, davantage présentes au bas de l'échelle et dans les postes plus traditionnels, mais moins dans l'univers de l'investissement à haut risque. Il n'est donc pas évident qu'elles aient profité de la restructuration du secteur financier autant qu'elles l'auraient pu. C'est d'ailleurs un secteur qui continue d'être marqué par la discrimination systémique : l'écart salarial est important, les femmes accèdent encore peu aux postes de direction et les formations ne leur sont pas aussi accessibles qu'aux hommes.

Réclamé par les femmes et les féministes et implanté dans la foulée du *Sommet québécois sur l'économie et l'emploi de 1996* et du chantier de l'économie sociale, le réseau des services de garde n'entretient pas de lien direct avec la libéralisation. Pourtant, en mettant en scène les **travailleuses dans les services de garde à la petite enfance**, ce cas montre comment, dans un contexte d'austérité budgétaire, l'État-providence *néolibéralisé* opte rapidement pour le développement des services privés au détriment des services publics de qualité supérieure. De plus, ce cas expose l'effet mitigé des politiques visant l'intégration des femmes au système de l'emploi lorsque cette intégration s'effectue au détriment des conditions de travail. Aussi, alors que les travailleuses des CPE (en installation) jouissent d'assez bonnes conditions de travail, ce n'est vraisemblablement pas le cas des responsables des services de garde en milieu familial. Somme toute, inspiré par les préceptes de la « nouvelle gestion publique¹⁹⁹ », le

¹⁹⁷ On notera toutefois que l'entreprise n'a pas réussi à se débarrasser du règlement en équité salariale.

¹⁹⁸ Voir Noiseux (2008), notamment sur le cas de Vidéotron.

¹⁹⁹ Sur la nouvelle gestion publique, voir Brunelle et coll. (2005).

gouvernement, là encore, a favorisé la segmentation des services et des conditions de travail, le tout sur fond de lutte contre la syndicalisation et de tiédeur face à l'implantation de l'équité salariale.

De la même façon, le **cas des travailleuses œuvrant dans le secteur des soins à domicile** illustre bien comment la transformation des politiques publiques et de l'action de l'État, à la fois employeur et législateur, s'inscrit dans le sillage d'une logique d'organisation faisant de la recherche de compétitivité et de flexibilité une priorité. Bref, là aussi, l'étude de cas montre que la segmentation des statuts salariaux entraîne une polarisation des conditions de travail à l'intérieur même d'un secteur se caractérisant, dans l'ensemble, par sa précarité. On constate par ailleurs que, dans ce secteur, la libéralisation des marchés permet de décadencer bon nombre de verrous visant à assurer l'intégrité d'une politique d'assurance-santé universelle et gratuite dispensée par l'État. Ce cas rappelle enfin l'interdépendance qui lie les travailleuses de ce secteur dans le contexte de l'essor d'une chaîne globale des soins.

Enfin, le dernier cas, qui compare la situation de deux groupes de **travailleurs et travailleuses « en régime dérogatoire »**, montre qu'il existe une hiérarchisation, sur la base du sexe, au sein même de ces formes de travail en régime dérogatoire, mises en place par l'État. Certes, les travailleurs migrants dans les fermes maraîchères — surtout des hommes — occupent des emplois fort précaires. Or, les aides familiales migrantes — essentiellement des femmes — sont très souvent soumises à des conditions de travail qui sont à la limite de l'esclavage et, isolées les unes des autres, sont sans recours.

De cette série de cas, on retiendra surtout l'importance de la dynamique de segmentation du marché de l'emploi qui se déploie de concert avec la mise en œuvre du processus de libéralisation. Dans les secteurs où la main-d'œuvre est relativement mixte — pensons aux secteurs des télécommunications et des services financiers, voire au commerce de détail —, mais où les femmes restent surreprésentées dans des métiers spécifiques (téléphonistes ou caissières), ce qu'on observe, c'est une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, dynamique qui conduit à une très importante hétérogénéité des conditions de travail et des statuts salariaux. L'ensemble des cas a mis en évidence le fait que, le plus souvent, ce sont les femmes qui sont reléguées dans l'atypie, c'est-à-dire dans des emplois caractérisés par la précarité, les bas salaires et une couverture sociale réduite. En somme, même dans les secteurs qui se sont diversifiés, favorisant ainsi la création de bons emplois, les femmes n'en ont pas également profité. Par conséquent, à la division sexuelle du travail déjà existante et fondée sur le métier s'ajoute une nouvelle composante : la division sexuelle du travail fondée sur le statut d'emploi. C'est en ce sens que nous évoquons une re-hiérarchisation des marchés du travail. Il s'agit d'une re-hiérarchisation fondée sur le sexe et les statuts d'emploi, se faisant au détriment des conditions



de travail des femmes dans des secteurs où, historiquement, ces dernières avaient réussi à faire des gains.

La segmentation et la re-hiérarchisation des marchés du travail, de même que l'hétérogénéisation des conditions de travail caractérisent aussi les secteurs où la main-d'œuvre est essentiellement féminine — pensons aux secteurs des services de garde, des soins à domicile et des aides familiales. Dans ces secteurs, où la présence massive des femmes s'inscrit dans une division sexuelle surtout liée au type d'activité, force est de constater que les mesures « d'équité salariale », qui devaient théoriquement permettre un rattrapage des conditions de travail, sont neutralisées par une polarisation des conditions de travail entre les travailleuses. Alors qu'une minorité de travailleuses arrive à obtenir ou à conserver tant bien que mal — et encore — des conditions de travail relativement acceptables, héritées des luttes sociales datant de la fin des *Trente glorieuses* dans le cas des travailleuses liées à un CLSC, une nouvelle main-d'œuvre, majoritaire et souvent plus jeune et/ou issue de l'immigration, doit composer avec des conditions de travail à rabais, charcutées chaque fois un peu plus par la multiplication des statuts d'emploi. Les conditions de travail à la limite de l'esclavage des aides familiales étrangères embauchées dans le cadre du PAFR illustrent bien jusqu'où peuvent aller les dérives d'une telle dynamique.

Au sujet du rôle de l'État quant à la libéralisation de l'économie, on notera trois choses. Premièrement, en signant divers accords de libre-échange et en modifiant la réglementation, l'État a évidemment joué un rôle actif dans la mise en œuvre de cette dynamique. Autrement dit, contrairement à ce que l'on avance trop souvent, la libéralisation des marchés n'est pas tant une dynamique imposée de l'extérieur qu'une stratégie délibérément promue par les gouvernements. Deuxièmement, et cela nous paraît particulièrement pertinent dans le cadre de cette recherche, l'État joue le rôle d'un catalyseur dans l'approfondissement de la marchandisation d'activités relevant de la sphère domestique et ce, par la mise en place des services de garde, de soins à domicile, etc. À première vue, en libérant les femmes de tâches qui leur étaient traditionnellement associées dans le cadre de la division sexuelle du travail, cette dynamique pourrait s'avérer plutôt favorable aux femmes. Or, les études de cas l'ont bien montré, sa mise en place n'attaque nullement la division sexuelle du travail. En effet, ces secteurs d'activité emploient essentiellement des femmes. En outre, ces emplois, relevant de la politique sociale mise en place par un État-providence *néolibéralisé* et marqués du sceau de la « nouvelle gestion publique », sont périphériques, segmentés et dévalorisés. Troisièmement, il semble que l'État ait privilégié les secteurs à prédominance masculine dans la mise en œuvre de mesures d'assistance visant à compenser ou à amoindrir les effets négatifs de la libéralisation — bien qu'il faudrait pousser davantage la réflexion sur ce sujet à l'aide d'études comparatives. Pour le dire un peu vite, l'État a « choisi » d'intervenir massivement pour permettre la survie du secteur de l'automobile, mais s'est montré beaucoup plus timide pour ce qui est d'alléger les souffrances des travailleuses du vêtement écartées du marché de l'emploi.

Pour conclure de manière plus générale, on retiendra donc que les effets de la dynamique de libéralisation sur le marché de l'emploi ne sont pas neutres. Les huit études de cas montrent clairement que ces impacts sont sexués. En somme, la dynamique de libéralisation de l'économie est non seulement défavorable au travail, parce qu'elle rend son exercice plus précaire, mais elle est aussi sexiste.

Glossaire

Activation. Maître mot de la restructuration du système de protection sociale dans les années 1990 et 2000. Les programmes sociaux doivent « activer » leurs bénéficiaires dans la mesure où l'évaluation qui a été faite du système de protection sociale, c'est qu'il entretenait leur passivité. L'État social doit d'autant plus activer qu'il est pris avec des taux d'endettement élevés et que plusieurs des prestataires des différents programmes sont aptes au travail ou sont « trop riches » pour « mériter » les prestations. L'État social actif doit donc faire en sorte que ceux qui pourraient travailler soient encouragés à intégrer le système de l'emploi ; il doit aussi cibler les individus ou les ménages qui ont réellement besoin des divers programmes de soutien du revenu.

Centrifugation. Ce terme renvoie à la dynamique par laquelle, dans le capitalisme avancé, on assiste à un déplacement de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. Autrement dit, le système de l'emploi se fragmente et les emplois sont de plus en plus projetés du cœur de l'entreprise (ou de l'administration publique) vers la périphérie, où l'on retrouve des emplois subalternes — souvent atypiques —, lesquels sont caractérisés par une absence de sécurité d'emploi, une rémunération moindre, un accès restreint aux avantages sociaux, à la protection sociale et à la protection syndicale. Pour Durand (2004), on assiste aujourd'hui à une précarisation du travail résultant de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et concourant à la prolifération de formes différenciées d'intégration à l'emploi.

Chaîne globale des soins. Cette expression témoigne de l'interdépendance, à l'échelle globale, des individus, des ménages et des nations pour ce qui est des activités de soin. Elle rend compte du fait que la globalisation s'accompagne de la croissance des emplois dans ce type de services et qu'ils sont un des débouchés pour l'emploi des femmes migrantes. La chaîne globale des soins comprend les travailleuses domestiques et toutes celles qui travaillent dans le secteur des soins, notamment les aides à domicile et les infirmières. Elle révèle la polarisation des conditions de vie à l'échelle planétaire et nationale. Elle est aussi une manifestation de la « crise des soins » dans les pays développés.

Déréglementation. Ce terme désigne le démantèlement des agences publiques et autres organismes qui avaient pour fonction d'encadrer la prestation du travail (normes de travail, salaires minima, durée du travail), de surveiller la dispense de certains services, comme le trafic aérien, d'accorder des licences d'exploitation (radio, télévision), ou encore de veiller à la protection de certains actifs collectifs comme l'environnement (GRIC, 2002).

Division sexuelle du travail. La division sexuelle du travail est la forme de division sociale du travail qui prend sa source dans les rapports sociaux de sexe (Bourret et Bellange, 2004).

La division sexuelle du travail implique non seulement que des domaines d'activités soient associés à chacun des sexes — en particulier, les activités publiques aux hommes et, aux femmes, celles relevant de la sphère privée —, mais elle suppose aussi la hiérarchisation de cette division, de telle sorte que les activités réalisées par les femmes sont rendues invisibles ou dévalorisées (Kergoat, 2000), sous prétexte que ces activités sont naturellement exécutées par celles-ci. Cette division sexuelle des tâches et du travail s'appuie sur des représentations sociales des sexes, certains attributs étant associés aux femmes et à la féminité alors que d'autres le sont, parfois exclusivement, aux hommes et à la masculinité. Ces attributs justifient et renforcent la répartition sexuelle des activités et leurs modes d'exécution. Ainsi, le travail des femmes est-il non seulement cantonné dans certains domaines « typiquement féminins » — tels que le textile, dans le secteur manufacturier, ou les services personnels, l'éducation, la vente, etc. dans le vaste secteur des services — mais leur savoir-faire n'est pas reconnu et leur statut de travailleuses, secondarisé (Hirata, 1995).

La division sexuelle du travail est la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe ; cette forme est modulée historiquement et socialement. [...] Elle] a deux principes organisateurs : le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme). [...] Ils peuvent être appliqués grâce à un procès spécifique de légitimation, l'idéologie naturaliste. Celle-ci rabat le genre sur le sexe biologique, réduit les pratiques sociales à des « rôles sociaux » sexués, lesquels renverraient au destin naturel de l'espèce. (Kergoat, 2000 : 36)

Emploi atypique / typique. Voir les définitions de « travail atypique » et de « segmentation ».

Emploi temporaire. Emploi dont la date d'échéance est prédéterminée ou qui prend fin après qu'un projet déterminé soit complété. On distingue dans cette catégorie les emplois saisonniers, temporaires (contrats à durée fixe), occasionnels et les autres emplois temporaires (Statistiques Canada, 2004).

Féminisation. Croissance de la participation des femmes à la population active ou dans un secteur donné de l'économie. À ne pas confondre avec la détérioration des conditions de travail.

Flexibilité. Terme qui permet de désigner la tendance du système contemporain d'emploi à éroder les « rigidités » de ce système et, en particulier, à éliminer les emplois permanents et stables. La flexibilité est la forme de la libéralisation qui s'applique au travail, aux relations salariales*, aux statuts d'emploi. Il existe deux grands types de flexibilité. La flexibilité externe concerne les mouvements de personnel et elle vise l'utilisation optimale de la main-d'œuvre nécessaire. En d'autres termes, elle joue sur les normes du travail afin de n'embaucher que la main-d'œuvre strictement nécessaire et au moment où elle l'est : par exemple, ne faire rentrer au travail les caissières que pour les heures de grande affluence. La flexibilité interne concerne l'organisation de la production : il s'agit de rendre les employés-es plus polyvalents. Dans les deux grands types, la flexibilité vise à réduire les coûts de la main-d'œuvre, à éviter le gaspillage de main-d'œuvre ou de capital et à organiser la concurrence entre les travailleuses et travailleurs.

Impartition. L'impartition (aussi appelée « outsourcing » ou externalisation) désigne le transfert d'une fonction, en partie ou en totalité, d'une organisation vers un partenaire externe. Elle consiste très souvent en la sous-traitance des activités autrefois directement assurées par l'entreprise (ou l'administration publique).

Libéralisation. Processus par lequel l'encadrement politique des pratiques sociales et économiques est relâché. Une libéralisation vise à accroître la liberté d'exprimer ou d'imposer ses intérêts, y compris ceux des firmes multinationales dont les intérêts sont pourtant disproportionnés par rapport à ceux des simples citoyen-nes. Ce processus permet aussi l'allègement des normes du travail, le démantèlement des décrets de convention collective et l'abolition des barrières tarifaires. La libéralisation désigne alors le processus d'ajustement des prix aux signaux du marché. Ce processus de libéralisation affecte les prix de tous les produits et services qui, pour une raison ou pour une autre, avaient été fixés à partir de critères politiques ou sociaux. Il peut s'agir aussi bien des prix des services publics comme l'éducation, la santé, le transport, ou de ceux de produits dispensés par des autorités publiques ou subventionnés par elles, comme l'électricité, l'eau ou le lait (GRIC, 2002).

Marchés périphériques du travail. Les marchés périphériques du travail sont les segments du système de l'emploi en marge de l'emploi régulier, à temps plein. Depuis le début des années 1980, la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail a contribué à l'essor des emplois atypiques — souvent précaires— dans ces marchés.

Nouvelle gestion publique (NGP). Concept de gestion publique né au cours des années 1970 dans les milieux néolibéraux. Il vise la modernisation du management des administrations publiques par



l'importation des pratiques de gestion développées dans le secteur privé. Basée entre autres sur la pratique de la comptabilité par fonction, du « monitoring » et du « benchmarking », la NGP vise le partage des rôles entre le pouvoir politique, qui prend des décisions stratégiques et fixe des objectifs, et l'administration, qui prend les décisions opérationnelles. Pour Brunelle (2005), la NGP a la prétention de faire du politique un ordre de préoccupation ou un ensemble d'enjeux à part des autres et détachables. Elle repose sur le postulat que pour que le marché puisse imposer ses propres lois et sanctionner leur efficacité, il doit obligatoirement expulser le politique de son aire d'application.

Politiques d'activation de la main-d'œuvre. Politiques mises en œuvre dans le cadre de la néolibéralisation du système de protection sociale. Pour les personnes assistées sociales ou prestataires de l'assurance emploi, diverses mesures d'encouragement au revenu gagné ou de pénalité s'appliquent, lesquelles visent à favoriser la participation au salariat de ces personnes.

Précarité. « La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités [...] permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux » (Conseil économique et social, France, cité par Desrochers, 2000 : 19).

Précarité en emploi. Incertitude ou discontinuité de la durée ou du lien d'emploi ; absence ou faiblesse des protections salariales ; faiblesse du niveau de revenu. (Desrochers, 2000 : 19)

Rapport salarial. Le concept de rapport salarial révèle d'abord que le travail est toujours partie prenante de rapports sociaux. Le rapport social de travail est défini comme un rapport salarial, parce que le travail implique la salarisation de l'activité. Si le travail est défini par la vente, par un individu, par une disposition à la production ou à la prestation d'un service, le rapport salarial indique, d'une part, ce qu'il faut pour que cette disposition soit reproduite (qu'elle continue d'être vendue et utilisée dans le temps) ; d'autre part, il synthétise l'usage de cette disposition une fois qu'elle est louée, ainsi que les conditions de cet usage, qui renvoient à l'organisation de la production, de même qu'à l'organisation de la main-d'œuvre.

Relations salariales. La notion désigne les relations qui sont nouées du fait de l'emploi ou qui ont trait aux conditions de travail, à l'organisation de la production et à l'organisation de la main-d'œuvre. Alors qu'un rapport salarial peut découler d'une convention prise à l'échelle d'une société ou d'un système économique pour ce qui est de l'organisation d'ensemble de l'emploi, les relations salariales désignent plus précisément ce qui se passe à l'échelle micro, i.e. à celle des entreprises.

Re-hiérarchisation du système de l'emploi. Dans le capitalisme avancé, le système de l'emploi tend à se fragmenter. Chacun des segments comporte des caractéristiques différentes allant de l'emploi le plus stable au plus précaire. À la division sexuelle du travail déjà existante et fondée sur le métier — laquelle établissait une hiérarchie entre des métiers majoritairement masculins, avec des conditions d'emploi relativement bonnes, et des métiers majoritairement féminins sous-évalués — s'ajoute désormais une nouvelle composante : la division sexuelle du travail fondée sur le statut d'emploi. Parce que les femmes sont majoritaires dans les emplois atypiques, on constate donc une re-hiérarchisation fondée sur le sexe et les statuts d'emploi. Celle-ci s'effectue au détriment des conditions de travail des femmes dans des secteurs où, historiquement, ces dernières avaient réussi à faire des gains. C'est en ce sens que nous évoquons une re-hiérarchisation du système de l'emploi.

Secteurs primaire, secondaire, tertiaire. D'après Collin Clark, il s'agit d'une division classique des secteurs de l'activité économique. Le secteur primaire touche aux matières premières et il inclut l'agriculture, la pêche, l'extraction et l'exploitation minières, la foresterie. Le secteur secondaire regroupe toutes les activités de fabrication de biens durables (comme les produits informatiques ou le matériel de transport) ou non durables (comme les aliments ou les vêtements). Il est

synonyme de secteur manufacturier. Le secteur tertiaire est celui des services : les soins aux personnes, les transports et la communication, les services financiers, l'éducation, la culture, etc.

Segmentation. Division du marché du travail — qu'on appellera alors plus justement système de l'emploi — entre divers segments de relations et de statuts salariaux. Dit encore autrement, la segmentation rend compte du fait qu'à l'intérieur du système de l'emploi, se multiplient différents régimes salariaux, différents « marchés du travail ». Ce qui distingue et caractérise ces segments, ce sont des normes de travail spécifiques, des modèles d'emploi particuliers, l'accès distinct, voire discriminatoire, aux protections sociales.

Il y a une quarantaine d'années, lorsque le concept de segmentation a été élaboré, ce dernier visait essentiellement à distinguer le marché du travail primaire du marché du travail secondaire. Le segment correspondant au marché du travail primaire permettait de circonscrire l'emploi à temps plein, permanent, syndiqué. Bref, il permettait de décrire la norme d'emploi du régime salarial fordiste. Le segment du marché secondaire du travail devait alors permettre, par , de décrire tous les types d'emploi échappant à cette norme : le travail à temps partiel, le travail sur appel, le travail temporaire, les contrats obtenus par le biais des agences de placement et le cumul des emplois. Depuis la mise en œuvre de la libéralisation, les théoriciens du système de l'emploi sont enclins à considérer qu'il existe désormais plus de deux segments. Par exemple, le travail autonome ou indépendant ayant un statut juridique tout à fait spécifique (la personne n'est juridiquement pas une salariée) relève d'un segment distinct.

Le segment du marché secondaire du travail est synonyme de travail atypique.

Segments. Ce terme désigne des types de marché du travail qui impliquent des caractéristiques mutuellement exclusives : par exemple, l'emploi permanent décrit un segment qui est différent de celui de l'emploi temporaire. Normalement, il faut plus d'une caractéristique pour définir un segment. Le vocabulaire de la segmentation du système de l'emploi utilise aussi les termes « primaire » et « secondaire » pour distinguer l'emploi typique (segment primaire) et l'emploi en périphérie de ce dernier (segment secondaire). Il s'agit de ne pas confondre avec les mêmes termes utilisés pour désigner les secteurs d'activités économiques : primaire, secondaire, tertiaire. Voir « segmentation ».

Ségrégation sexuelle professionnelle, horizontale ou verticale. « La ségrégation horizontale renvoie à la répartition des hommes et des femmes sur la grille des métiers. La ségrégation verticale fait référence à la répartition des hommes et des femmes dans l'échelle professionnelle en termes de statut et de fonctions. » (Randriamaro, 2006 : 18, note 16)

Statut d'emploi. Place de l'individu selon la position formelle qu'il occupe dans une institution ou une organisation.

Les statuts salariaux découlent d'abord de l'organisation du travail et de la main-d'œuvre au sein des entreprises. Cette organisation place l'employé dans une catégorie, ce qui implique des avantages sociaux, des modes de reconnaissance de ses compétences, de ses qualifications, de sa formation, mais aussi des heures de travail, des procédures de règlement des différends, etc. — par exemple, la catégorie de professeur régulier, de chargé de cours échelon 4, etc. Puis, les législations du travail, de l'économie, du social, de la fiscalité viennent redoubler cette catégorie et il en découle que les individus composant la population active ont un statut par rapport au système de l'emploi (employé permanent). Cela dit, ne pas avoir d'emploi n'implique pas de n'avoir point de statut ; cela implique, au contraire, que la catégorie de sans emploi soit doublée de celle de chômeur, d'assisté social, de travailleur indépendant, etc.

Système de l'emploi. Expression que l'on peut préférer à celle de marché du travail ou de l'emploi pour bien indiquer que les lois de l'économie, les lois libérales du marché, lois de laisser-faire, ne sont assurément pas les seules à structurer les rapports de et au travail. Le système de l'emploi



implique des législations sociales visant sa réglementation (les normes et le Code du travail) ; il implique aussi la prise en considération des protections sociales, de la formation, etc. L'expression permet également de souligner que ce système fonctionne sur la base de discriminations (hommes/femmes, immigrantes, femmes racialisées, etc.).

Taux de participation. La part respective des femmes et des hommes dans un agrégat quelconque (ex. population active, emploi total, emplois à temps partiel, etc.). Employée seule, cette expression désigne la participation à la population active. Il importe de distinguer le taux de participation à l'emploi qui représente le rapport entre l'emploi des femmes et l'emploi total, du taux d'emploi des femmes, qui représente le nombre d'emplois occupés par des femmes dans la population active.

Temps partiel (employés-es à). Prestation d'emploi qui a une durée de moins de 30 heures par semaine.

Temps plein (employés-es à). Prestation d'emploi qui court pendant 30 heures ou plus par semaine.

Tertiarisation. La tertiarisation désigne le processus historique des sociétés occidentales qui tendent à orienter leur économie vers les activités de services (secteur dit tertiaire). Dans ce nouveau contexte, on assiste à l'essor de l'emploi dans le secteur des services et à une diminution relative du poids des emplois dans le secteur manufacturier (secondaire).

Travail atypique. Le travail atypique désigne toute forme d'emploi qui déroge à la norme de l'emploi « à temps plein, permanent, toute la vie » (donc bien protégé), s'accompagnant de bonnes conditions salariales, d'avantages sociaux et parfois de protection syndicale. Cette norme a surtout dominé les systèmes d'emploi des zones du capitalisme avancé pendant la période qui va de la Seconde Guerre mondiale à aujourd'hui. Quoiqu'elle ait été entachée par l'essor du travail atypique, elle continue d'apparaître comme une norme.

Le travail atypique comprend : le travail à temps partiel, le travail sur appel, le travail temporaire, les contrats obtenus par le biais des agences de placement et le cumul des emplois.

Le travail atypique n'est pas nécessairement synonyme de précarité. Cependant, un travail atypique a beaucoup plus de chances d'être précaire qu'un emploi régulier.

Travail indépendant (ou autonome). Activité rémunérée exercée par une personne qui, en principe, reste son propre patron et vend un service à un tiers. La travailleuse autonome n'est pas salariée au sens des normes du travail, mais elle peut en avoir l'air lorsqu'elle travaille pour une seule personne ou que son ou ses clients lui dictent la manière d'exécuter son activité, son contrat, son œuvre, ou lorsque le client fournit ses moyens de production. La travailleuse indépendante peut avoir des employé-es.

Travail temporaire. Emploi dont la date d'échéance est prédéterminée ou qui prend fin après qu'un projet déterminé soit complété. On distingue dans cette catégorie les emplois saisonniers, temporaires (contrats à durée fixe), occasionnels et les autres emplois temporaires (Statistiques Canada, 2004).

Travail typique. Les synonymes du travail typique sont : travail standard, norme d'emploi, marché primaire, emploi à temps plein, permanent, qui a plus de chances d'être syndiqué.

Bibliographies

- ALTVATER, Elmar et Birgit MAHNKOPF. 2002. *Las limitaciones de la globalizacion. Economia, ecologia y politica de la globalizacion*. Mexico : Siglo Veintiuno Editores.
- BAUDOUX, Claudine. 1998. « Femmes au travail, femmes gestionnaires et féminisation des organisations ». In *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, sous la dir. de Jean-Pierre DUPUIS et André KUZMINSKI. Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*. Québec : Ministère du Travail du Québec, janvier, 807 p.
- BISILLIAT, Jeanne (dir.). 2003. *Regards de femmes sur la globalisation : Approches critiques*. Paris : Karthala, coll. « Tropiques », 316 p.
- BLOUIN, Chantal, Heather GIBB, Maire McADAMS et Ann WESTON. 2004. *Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans la politique commerciale du Canada : Étude de cas sur la mobilité de la main-d'œuvre dans les accords commerciaux*. Ottawa : Condition féminine Canada, Recherche en matière de politiques, juin, 135 p.
- BRUNELLE, Dorval et al. 2005. *Main basse sur l'État, les partenariats public-privé au Québec et en Amérique du Nord*. Coll. « Points Chauds ». Montréal : Fides, 276 p.
- BOUCHER, Marie-Pierre. 2010. « La libéralisation et les conditions de travail des femmes au Québec ». Communication présentée au colloque *Gouvernance et démocratie dans les Amériques : expériences et recherches de terrain*. Observatoire des Amériques et Collège des Amériques, 76^e Congrès de l'ACFAS, les 6 et 7 mai 2008, 21 p. (À paraître sous la direction de Dorval Brunelle.)
- _____. 2009. *Les femmes et la libéralisation globale. Bilan critique des écrits publiés depuis 2003*. Rapport de recherche, Institut d'études internationales de Montréal, Institut de recherches et d'études féministes, Montréal, Université du Québec à Montréal, 112 p.
- BOURRET, Gisèle et Danielle BELLANGE. 2006 (mars). *Comment le libre-échange et la libéralisation affectent de façon spécifique le travail des femmes*. Montréal : Fédération des femmes du Québec. En ligne. <www.ffq.qc.ca/pub/form-iref-2006.pdf>.
- CASTEL, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. 2004. « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède ». *Travail et Emploi*, vol. 100, p. 69-84.
- DESROCHERS, Lucie. 2000. *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? — Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 213 p.
- DRUELLE, Anick (dir.). 2004. « Féminisme, mondialisation et altermondialisation ». *Recherches féministes*, vol.17, n^o 2, 325 p.
- GRIC. 2002 (10 décembre). *Guide de formation sur la globalisation dans les Amériques. Pourquoi une consultation populaire sur la ZLEA ?* Diffusé par le Réseau québécois sur l'intégration continentale. En ligne. 48 p. <http://www.rqic.alternatives.ca/fra/docs/guide_formation.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

- HIRATA, Helena. 2003. « Pour qui sonnent les glas ? Mondialisation et division sexuelle du travail ». In *Regards des femmes sur la globalisation*, sous la dir. de J. BISILLIAT. Paris : Karthala, p. 11-26.
- LAMARCHE, Lucie et Rémi BACHAND. 2003. *La protection et la promotion des droits des travailleuses québécoises à l'heure de la prolifération des Accords de commerce : le besoin de clarifier les causes des menaces potentielles afin d'orienter l'action*. Québec : CEDIM/Conseil du statut de la femme.
- LAMARCHE, Lucie, avec la coll. d'Aurélié ARNAUD, Rémi BACHAND et Rachel CHAGNON. 2005. *Sauvegarder les mesures d'équité en emploi au Canada à l'heure des Accords de commerce*. Ottawa, Condition féminine Canada, février, 147 p.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.
- PAUGAN, Serge. 1996. *L'exclusion : l'état des savoirs*. Paris : Éditions La Découverte.
- PEEBLES, Dana. 2005. *Accroître l'apport des femmes dans les positions stratégiques sur la politique commerciale internationale du Canada à l'OMC*. Ottawa, Condition féminine Canada, mai, 115 p.
- RANDRIAMARO, Zo. 2006. *Genre et commerce. Panorama*. Bridge, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, 73 p.
- STATISTIQUES CANADA. 2004 (février). *Guide de l'enquête sur la population active*. En ligne. 42 p. <<http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-543-GIF/71-543-GIF2004001.pdf>>. Consulté le 3 mai 2010.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2000. « L'évolution du travail des femmes dans le contexte de la mondialisation : observations fondées sur l'analyse de données québécoises ». In *Lectures féministes de la mondialisation : contributions multidisciplinaires*, sous la dir. de M.-A. ROY et A. DRUELLE. Les Cahiers de l'IREF, n° 5, Université du Québec à Montréal, p. 171-196.
- _____. 1997. « Mondialisation et emploi des femmes : les résultats d'une recherche menée dans une perspective institutionnaliste ». Communication présentée dans le cadre du *Colloque Femmes et Mondialisation*, 65^e Congrès annuel de l'ACFAS (Montréal, 15 mai 1997).
- ULYSSE, Pierre Joseph. 2006. *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*. Rapport de recherche « Travail et pauvreté », Montréal, Conférence régionale des Élus, 125 p. En ligne. <<http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Developpement%20Social/Travailleurs%20pauvres%20-%20120506.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- VIJAYA, Ramya. 2003. « *Trade, Skills and Persistence of Gender Gap : A Theoretical Framework for Policy Discussion* ». *International Gender and Trade Network*, Working Paper, Washington. En ligne. <www.igtn.org>. Consulté le 12 mai 2010.

ÉTUDE DE CAS 1 : LES FEMMES ŒUVRANT DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE VÊTEMENTS AU QUÉBEC

- AKYEAMPONG, Ernest B. 2007. « Le point sur le travail à domicile ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 6, p. 18-21.
- ALLAIN, Charles-Antoine et Xavier CAMISA. 2005. « Le vêtement et le textile au Québec. Deux industries face à des défis considérables ». *Études économiques, fiscales et budgétaires*, vol. 1, n° 4, Finances Québec, 6 p.



- BERNSTEIN, Stéphanie, Katherine LIPPEL et Lucie LAMARCHE. 2001. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 227 p.
- CAMPBELL, Bruce, Andrew JACKSON, Mehrene LARUDEE et Teresa GUTIERREZ HACES. 1999. « Employment and Training papers ». *Labour market effects under CUFTA/NAFTA*. OIT, n° 29, Genève, 158 p.
- DESROCHERS, Lucie. 2000. *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 213 p.
- DROUIN Marie-Annick. 2003. *La filière industrielle de l'habillement au Québec. Enjeux, tendances et perspectives de développement*. Québec : Ministère du Développement économique et régional, Gouvernement du Québec, 170 p.
- DUCHEMIN, Éric. 2003. *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec*. Montréal : Camo et Emploi Québec, 38 p.
- EMPLOI QUÉBEC. « Information sur le marché du travail en ligne ». *Vêtements et produits en cuir (SCIAN 315, 316)*. En ligne.
<http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_vueensmblsect_01.asp?pr o=9442&PT2=17&lang=FRAN&Porte=3&cregn=QC&PT1=8&PT3=44&PT4=53&sec=08>. Consulté le 10 mai 2010.
- GRANT, Michel. 2004. *Innovations technologiques et organisation du travail : l'industrie du vêtement pour hommes*. Coll. « Études théoriques ». Cahiers du CRISES, n° ET0401, 74 p. En ligne.
<<https://depot.erudit.org/id/001635dd>>. Consulté le 3 mai 2010.
- GRANT, Michel et Ruth ROSE. 1985. « L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec ». *Relations industrielles*, vol. 40, n° 3, p. 473-494.
- GU, Wulong, Gary SAWCHUK et Lori WHEWELL. 2003. *Effet de la réduction des tarifs sur la taille et sur le roulement des entreprises dans le secteur canadien de la fabrication*. Ottawa : Statistique Canada, Industrie Canada et ministère des Finances, 30 p.
- INDUSTRIE CANADA. 2009. « 2. Aperçu de l'industrie canadienne du vêtement ». En ligne.
<www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html>. Consulté le 4 juillet 2009.
- _____. 2009. « Statistiques relatives à l'industrie canadienne ». En ligne. <www.strategis.gc.ca/cis-sic/cis-sic.nsf/IDF/cis315empf.html>. Consulté le 4 juillet 2009.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Statistiques principales de l'activité manufacturière pour le secteur de la fabrication, par sous-secteur du SCIAN, Québec, 2004-2006 ». En ligne.
<http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_manfc/production/stat_principales2004_2006actman.htm>. Consulté le 10 mai 2010.
- JALETTE, Patrice, Jean CHAREST et Guylaine VALLÉE. 2002. « Globalisation and Labour Regulation : The Case of the Quebec Clothing Industry ». *Employment Relations Record*, vol. 2, n° 2, p. 33-46.
- LESSARD, Christine. 2001. *Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec*. Québec : Institut de la Statistique du Québec, Gouvernement du Québec, 72 p.

- MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2006. *Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Québec : Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, 25 p.
- MONGEAU, Jaël et Gérard PINSONNEAULT. 2007. *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*. Québec : Immigration et Communautés culturelles, Gouvernement du Québec, 114 p.
- NG, Roxana. 2002. « Freedom for Whom ? Globalization and Trade from the Standpoint of Garment Workers ». *Canadian Woman Studies / Les Cahiers de la femme*, vol. 21/22, n^{os} 4 et 1, p. 74-81.
- _____. 1998. « Work Restructuring and Recolonizing Third World Women. An Example from the Garment Industry in Toronto ». *Canadian Woman Studies / Les Cahiers de la femme*, vol. 18, n^o 1, p. 22-25.
- NG, Roxana, Renita Yuk-Lin WONG et Angela CHOI. 1999. *Homeworking : Home Office or Home Sweatshop ? Report on Current Conditions of Homeworkers in Toronto's Garment Industry*. Nall Working Paper, no-06-1999, Toronto, 12 p.
- PILON, Jean-Luc. 2005 (janvier). « Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés ». *La Chronique des Amériques*, Observatoire des Amériques, Montréal, n^o 2. En ligne. 8 p. <http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Chro_0502_Textile-Qc.pdf>. Consulté le 3 mai 2010.
- _____. 2004. *L'industrie du vêtement et l'emploi des femmes au Québec : une présentation générale du secteur*. Rapport de recherche, Observatoire des Amériques, Fédération des femmes du Québec et Alliance de recherche IREF / Relais-femmes (ARIR), Montréal, Université du Québec à Montréal, 40 p.
- WYMAN, Diana. 2006. « La libéralisation des échanges et l'industrie canadienne du vêtement ». *L'observateur économique canadien*. Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 3.1, p. 20-31.
- _____. 2005. « Extension ou contraction ? Les industries textile et du vêtement au Canada ». Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 8 p.
- YANZ, Lynda, Bob JEFFCOTT, Deena LADD et Joan ATLIN. 1999. *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*. Ottawa : Condition féminine Canada, Ottawa Maquila Solidarity Network, Gouvernement du Canada, 32 p.

ÉTUDE DE CAS 2 : L'USINE DE SANDALES CROCS™ À QUÉBEC

- BOURQUE, Olivier. 2008 (22 avril). « Crocs : les conservateurs ne font rien, dit Teamsters ». *La Presse Affaires*. En ligne. <<http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/200901/06/01-689632-crocs-les-conservateurs-ne-fontrienditteamsters.php>>. Consulté le 3 mai 2010.
- COUTURE, Pierre. 2008 (26 juillet). « La relance de l'usine Crocs piétine ». *Le Soleil*. En ligne. <<http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/200809/08/01-653024-la-relance-de-lusine-crocs-pietine.php>>. Consulté le 3 mai 2010.
- FOURNIER, Lise. 2006. « Un "success story" à la québécoise ». *Le Soleil* (Québec), 29 mai.
- IMMIGRATION CANADA. 2007 (24 avril). *Canada immigration. News — May 2007*, cité par Lise Fournier, *Le Soleil*. En ligne. <www.immigration.ca/french/news-may07-plusvalue.asp>. Consulté le 3 mai 2010.



- LALONDE, Denis. 2008. « L'usine Crocs de Québec ferme définitivement ses portes ». *Les Affaires* (Montréal), 17 avril.
- LAPRADE, Yvon. 2008. « Les anciens propriétaires de Crocs seraient en désaccord », *Le Journal de Montréal* (Montréal), 16 avril.
- LEDUC, Gilbert. 2008a. « Crocs : la triste fin d'une belle histoire ». *Le Soleil* (Québec). 18 avril.
- _____. 2008b. « Crocs : les anciens proprios songent à une relance ». *Le Soleil* (Québec). 22 avril.
- _____. 2008c. « Relance de l'usine Crocs: le projet intéresse la FTQ ». *Le Soleil* (Québec). 23 avril.
- _____. 2008d. « Les ex-employés de Crocs sont en demande ». *Le Soleil* (Québec). 23 avril.
- _____. 2008e. « Et si Créations Foam devenait un sous-traitant de Crocs? ». *Le Soleil* (Québec). 24 avril.
- PAILLÉ, Alexandre. 2008., « "Crocs a agi en capitaliste sauvage", estime Raymond Bachand ». *Les Affaires* (Montréal). 15 avril.
- PRESSE CANADIENNE. 2008a. « Le titre de Crocs perd 40 % ». 15 avril.
- _____. 2008b. « Crocs : l'inaction des conservateurs est dénoncée ». *Le Devoir* (Montréal). 23 avril.
- ROBILLARD, Alexandre. 2008. « Le NPD dénonce l'inaction des conservateurs dans le manufacturier ». *La Presse canadienne*, 22 avril.
- TEAMSTERS. 2008. « Le syndicat des Teamsters mettra tout en œuvre pour préserver les emplois des travailleurs de l'usine Crocs, à Québec ». Montréal, 14 avril.
- X. 2008. « Crocs gave CEO Ron Snyder 60 percent pay raise ». *Denver Business Journal* (Denver), 29 avril.

* **Syndicaliste rencontré** par Marie-Pierre Boucher : Gabriel Dumont, Teamsters, local 1999, à Québec.

ÉTUDE DE CAS 3: LE CAS DES TRAVAILLEUSES DE WAL-MART

- ADAMS, Roy. J. 2005. « Organizing Wal-Mart : The Canadian Campaign ». *Just Labour*, Toronto. En ligne. 11 p. <<http://www.justlabour.yorku.ca/volume67/pdfs/01%20Adams%20Press.pdf>>. Consulté le 3 mai 2010.
- AKYEAMPONG, Ernest B. 2007 (août). « La syndicalisation ». *L'emploi et le revenu en perspective*. vol. 7, n° 8, p. 19-44. En ligne. <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/fact-2_f.htm>. Consulté le 3 mai 2010.
- _____. 1999. « Le point sur la syndicalisation ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3 (automne), p. 51-71. Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada.
- BUCKLEY, Neil et Caroline DANIEL. 2003. « Wal-Mart vs. the Workers : Labour Grievances Are Stacking Up Against the World's Biggest Company ». *Financial Times*, 20 novembre.

- BRUNELLE, Dorval. 2006 (avril). « La rencontre trilatérale de Cancún des 30 et 31 mars 2006 : le Partenariat sur la sécurité et la prospérité un an plus tard ». *Chronique des Amériques*, Observatoire des Amériques, Montréal. En ligne. 6 p. <http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/chro_brunelle_06_15.pdf>. Consulté le 12 mai 2010.
- BUSINESS WEEK. 2005 (13 février). « No Unions please, we're Wal-Mart ». En ligne. <http://www.businessweek.com/magazine/content/06_07/b3971115.htm>. Consulté le 11 mai 2010.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. 2001 (février). *Projet de loi n° 182 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*. Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Montréal. En ligne. 8 p. <http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/2003_04_0134.pdf>. Consulté le 3 mai 2010.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ). 2005. *Les lois du travail au Québec et le travail atypique*. Montréal, août, 5 p.
- CRAMER, Jim. 2007 (3 janvier). « Wal-Mart's just-in-time employees ». *Blogging Stocks*. En ligne. <<http://www.bloggingstocks.com/2007/01/03/wal-marts-just-in-time-employees>>. Consulté le 3 mai 2010.
- DAVID-MCNEIL, Jeannine. 1998. « Justifications et enjeux de l'équité salariale ». In *Équité en emploi/Équité salariale, RIN 1025*, sous la dir. de Marie-Josée Legault, p. 343-344. Ste-Foy : Télé-université.
- DESROCHERS, Lucie. 2000. *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 201 p.
- DÉTAIL QUÉBEC/ALTUS GÉOCOM. 2009 (janvier). Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans le commerce de détail». *Comité sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail*. Montréal. En ligne. 35 p. <http://www.detailquebec.com/nosproduits/diagnostic/DIAG2008_sommaire_recommandations.pdf>. Consulté le 3 mai 2010.
- DROGIN, Richard. 2003 (février). « Statistical Analysis of Gender Patterns in Wal-Mart Workforce ». *Drogin, Kakigi & Associates*. Berkeley. En ligne. 46 p. <<http://www.walmartclass.com/staticdata/reports/r2.pdf>>. Consulté le 3 mai 2010.
- DUPUIS, Marie-Josée. 2004. *Renouveau syndical : proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs*. CRIMT. Montréal. En ligne. 29 p. <<http://www.crimt.org/PDFs/Dupuis.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- EMPLOI-QUÉBEC. 2008. *Commerce de détail (SCIAN 44,45)*. Québec : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec.
- FEATHERSTONE, Liza. 2005 (2 août). « Wal-Mart's P.R. War ». *Salon.Com*. En ligne. <<http://dir.salon.com/story/news/feature/2005/08/02/walmart/index.html>>. Consulté le 12 mai 2010.
- GONDZIOLA, Jason. 2005. « Wal-Mart's Culture of Control ». *Canadian Dimension* (Winnipeg), mai-juin.
- GOODMAN, Peter et Philip P. PAN. 2004. « Chinese Workers Pay for Wal-Mart'S Low Prices ». *Washington Post* (Washington) 8 février, A01.



GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2007 (juin). *L'Écostat. Banque de données des statistiques officielles sur le Québec*. Québec. En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/cptes_econo/pdf2007/Ecostat_trim2_2007.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

GREEN, Robert. 2004 (4 mars). « Surrender at Supermarket ». *LA Weekly*. En ligne. <www.laweekly.com/ink/04/15/news-greene.php>. Consulté le 10 mai 2010.

HALIMI, Serge. 2006. « Wal-Mart à l'assaut du monde ». *Monde diplomatique* (Paris), janvier.

HARPER, Liz. 2004 (20 août). « Wal-Mart : Impact of a Retail Giant », *PBS Online Newshour*. En ligne. <<http://www.pbs.org/newshour/bb/business/wal-mart/unique.html>>. Consulté le 10 mai 2010.

HUMAN RIGHT WATCH. 2007 (30 avril). *Discounting Rights : Wal-Mart's Violation of US Workers' Right to Freedom of Association*. En ligne. <<http://www.hrw.org/en/reports/2007/04/30/discounting-rights>>. Consulté le 10 mai 2010.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ, Gouvernement du Québec). 2008a. *Rémunération horaire moyenne des employés des industries des services selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles Québec, 1997 à 2007 (en dollars courants)*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.

_____. 2008b. *Rémunération horaire moyenne des employés selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2007 (en dollars courants)*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.

_____. 2008c. *Rémunération hebdomadaire moyenne des employés selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2007*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.

_____. 2008d. *Employés rémunérés au taux du salaire minimum, par secteur d'activité, en nombre et en proportion du total des employés, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2007*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.

_____. 2008e. *Nombre d'employés rémunérés au taux du salaire minimum par secteur d'activité et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2007*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.

_____. 2008f (février). *Employés rémunérés au taux de salaire par secteur d'activité*, Québec. En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/e003_effec_sal_min_9707.htm>. Consulté le 10 mai 2010.

_____. 2008g (février). *État du marché du travail au Québec : le point en 2007*, Québec. En ligne. 40 p. <<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2008/etatMarcheTravail.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.

_____. 2006 (septembre). « Le secteur tertiaire au Québec : synthèse ». *L'Écostat*, Québec. En ligne. 10 p. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/cptes_econo/extraits/extrait_ecostat_trim3_2006.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

_____. 2004. *Flash-info — travail et rémunération*, vol. 5, n° 4 (septembre).

- JUHASZ, Antonia. 2005 (13 décembre). « What Wal-Mart wants from the WTO ». *Institute for Policy Studies*, publié sur Alternet. En ligne. 5 p. <<http://www.alternet.org/workplace/29464>> Consulté le 10 mai 2010.
- KELLY, Mary Ellen. 1993 (décembre). « NAFTA broadens the field, retailers look towards Mexico », *BNET*. En ligne. 10 p. <http://findarticles.com/p/articles/mi_m3092/is_n23_v32/ai_14740877/pg_1>. Consulté le 10 mai 2010.
- LAPORTE, Céline. 2001. « Dispositions particulières des principales conventions : Les travailleurs à temps partiel entre 1988 et 1998 ». *Gazette du travail*, vol. 1, n° 4 (printemps), p. 36.
- L'INTERNATIONALISTE. 2004 (septembre). « Attention travailleurs de Wal-Mart ! Une victoire pour la syndicalisation au Québec ». En ligne. <<http://www.internationalist.org/walmartquebec0904fr.html>>. Consulté le 12 mai 2010.
- LICHTENSTEIN, Nelson. 2005. « Wal-Mart: A Template for Twenty-First Century Capitalism ? ». *New Labor Forum* (New York), vol. 14, n° 1 (printemps) p. 21-30.
- LIPTON, Eric et Steven R. WEISMAN. 2008. « Wide Net Cast by Lobby for Colombia Trade Pact ». *New York Times* (New York), 8 avril.
- MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. 1996. *La tertiarisation de l'économie du Québec*. Québec : Direction de l'analyse de la conjoncture industrielle, Gouvernement du Québec, 26 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (Alexis Labrosse). 2008. *La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2008 : survol des résultats des trois premiers trimestres*. Québec : Direction de la recherche et de l'évaluation, Gouvernement du Québec. En ligne. 15 p. <<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/ictsn/ictsn-trim3-2008.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- _____ (Patrick Bourassa). 2007. *La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2007 : survol des résultats des trois premiers trimestres*. Québec : Direction de la recherche et de l'évaluation, Gouvernement du Québec. En ligne. 20 p. <<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/ictsn/lctsnTrim32007.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- _____ (Josée Marotte). 2006. *La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2006 : survol des résultats des trois premiers trimestres*. Québec : Direction de la recherche et de l'évaluation, Gouvernement du Québec. En ligne. 19 p. <<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/ictsn/lctsnTrim32006.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- _____ (Noël Boulianne). 2005 (9 juin). *La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2005 : Premier trimestre*. Québec : Direction de la recherche et de l'évaluation, Gouvernement du Québec. En ligne. <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/ictsn/ictsn2005trim1/resume_ictsn.htm>. Consulté le 10 mai 2010.
- NOISEUX, Yanick. 2009. « Travail atypique au Québec : Les femmes au cœur de la dynamique de la centrifugation de l'emploi ». Document de travail présenté à l'IREF, Montréal, Université du Québec à Montréal, 24 p.
- _____. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.



_____. 2006. *La déréglementation dans le transport routier au Québec : précarisation du travail et luttes des camionneurs indépendants*. Observatoire des Amériques, Montréal, novembre, 32 p.

ROUILLARD, Jacques. 2004. « Les déboires du syndicalisme nord-américain ». *Bulletin du Regroupement des chercheurs et chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec*, vol. 30, n° 1 (79) (printemps), p. 4-20.

SOLIDARITY CENTER. 2008 (janvier). *The True Cost of Shrimp*. Degradation of Work Serie. En ligne. 40 p. <http://www.solidaritycenter.org/files/pubs_True_Cost_of_Shrimp.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

STATISTIQUE CANADA. 2003 (juin). *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*. Catalogue n° 71-584-MIF. En ligne. 86 p. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-584-m/71-584-m2003006-fra.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.

TUAC. 2007 (1^{er} mai). « Wal-Mart se sert du système judiciaire canadien pour miner les droits des travailleurs ». *Article de fond du TUAC*. En ligne. <<http://www.tuac.ca/Default.aspx?SectionId=37b8c54f-c1a1-42f2-8ead-1f5acb019100&Languageld=2&Itemld=af8920a4-4348-45e0-b33c-eac1e8b4a1d0>>. Consulté le 10 mai 2010.

TUCKER, Eric. 2005. « Wal-Mart and the Remaking of Ontario Labour Law ». *International Union Rights*, vol. 12, n° 2, p. 10-11.

WAL-MART. 2008 (juillet). *Corporate Fact. Wal-Mart By the Numbers*. Corporate Fact Sheet. En ligne. 3 p. <<http://walmartstores.com/download/2230.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.

ÉTUDE DE CAS 4 : LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

BERNSTEIN, Stéphanie, Katherine LIPPEL et Lucie LAMARCHE. 2001. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 227 p.

BÉRUBÉ, Gérard. 2005. « Le téléphone à la carte ». *Le Devoir* (Montréal), 4 juillet.

BELLEMARE, Louis et Sylvain MÉLANÇON. 2003. *Filière des technologies de l'information et des télécommunications*. Québec : Ministère du Développement économique et régional, Gouvernement du Québec, 84 p.

BUCHANAN, Ruth et Sarah KOCH-SCHULTE. 2000. *Les femmes et le travail par téléphone : répercussions de la technologie, de la restructuration et de la réorganisation du travail sur le secteur des centres d'appels*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 126 p.

CÔTÉ, Charles. 2001. « Le sourire (crispé) dans la voix ». *La Presse* (Montréal), 18 mai, D5.

DUHAMEL, Alain. 1999. « Les téléphonistes de Bell Canada n'ont pas voulu imiter les techniciens ». *Les Affaires* (Montréal), 23 janvier.

DURAND, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible*. Paris : Seuil.

- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. 2007 (7 juin). « La FTQ appuie les travailleuses et travailleurs de Bell qui luttent pour faire respecter leurs droits ». *Nouvelle. FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec*. En ligne. <<http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=1651&langue=fr>>. Consulté le 12 mai 2010.
- _____. 2006 (15 mai). « Enfin un projet de règlement dans le dossier de l'équité salariale des téléphonistes de Bell ». *Nouvelle. FTQ. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec*. En ligne. <<http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?langue=fr&id=1553&recherche=1>>. Consulté le 12 mai 2010.
- GAGNÉ, Gilles. 2004. « Subventions à l'industrie des centres d'appels ». *Le Soleil* (Québec), 31 octobre.
- GÉLINAS, Isabelle. 2007. *Le régime des télécommunications en Amérique du Nord*. Mémoire de maîtrise en science politique, Montréal, Université du Québec à Montréal, 135 f.
- LAVIOLETTE, Marc. 2004. « L'équité salariale en dérangement permanent ». *L'Aut'journal* (Montréal), n° 229, mai.
- LEVESQUE, Lia. 2000. « Création de 1450 emplois dans cinq centres d'appels à Montréal ». *Le Verseau. La Presse Canadienne*. En ligne. <groups.google.ca/group/qc.politique/browse_thread/thread/13697b1a9deef8d2>.
- MALBOEUF, Marie-Claude. 2000. « Bell se départit d'un autre service ». *La Presse* (Montréal), 10 novembre, p. D5.
- MARTEL, Caroline. 2001. *Dernier Appel*, Office national du film du Canada, 52 min 08 s.
- MCFARLAND, Joan. 2002. « Call Centers in New Brunswick. Maquiladoras of the North? ». *Canadian Woman Studies / Les Cahiers de la femme*, vol. 21/22, n° 4 et 1, p. 65-70.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL. 2003. *Répertoire d'entreprises de services de télécommunications au Québec*. Québec : Ministère du Développement économique et régional, Gouvernement du Québec, 128 p.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.
- PRESSE CANADIENNE. 1999. « La compagnie de téléphone cède son service d'assistance téléphonique à une entreprise américaine ». *Le Droit* (Gatineau), 12 janvier, p. 1.
- RIOUX, Michèle. 2002. *Fondements et paradoxes d'une intégration en profondeur en Amérique du Nord: le cas des télécommunications*. Cahiers de recherche 02-05, Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC), Montréal, Université du Québec à Montréal, 63 p.
- RIOUX, Michèle et Christophe PEYRON. 2004. « L'ALENA et la nouvelle gouvernance des télécommunications ». In *Le libre-échange en défaut*, sous la dir. de D. Brunelle et C. Deblock. Montréal : Fides, p. 411-434.

ÉTUDE DE CAS 5 : LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR FINANCIER

- BANQUE SCOTIA. s.d.. *Les femmes dans le monde bancaire : une réalité*. Document en ligne http://www.scotiabank.com/cda/content/0,1608,CID11616_LIDfr,00.html. Consulté le 9 juin 2010.



- BOILEAU, Josée. 1998. « Mégabancques : les employées cibles ». *Gazette des femmes*, vol. 20, n° 3, septembre-octobre, p. 12-17.
- BRUNELLE, Dorval, Elsa BEAULIEU et Philippe MINIER. 2004. *Le libre-échange, la libéralisation et l'emploi des femmes au Québec*. Rapport de recherche, Observatoire des Amériques, Alliance de recherche IREF / Relais-femmes (ARIR), Fédération des femmes du Québec, Montréal, Université du Québec à Montréal, 130 p.
- CATALYST. 2006. *Catalyst's Report to Women in Capital Markets. Benchmarking 2005*. Toronto. En ligne. 52 p. <http://www.wcm.ca/images/10000001/Assets/benchmarking/benchmarking_2005.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.
- COMBES, Marie-Christine. 2002. « La compétence relationnelle : une question d'organisation ». *Travail et Emploi*, n° 92 (octobre), p. 5-18.
- COUTURIER, M.R. 2004 (8 octobre). « Le système financier canadien : fusion, confusion, évolution ». Conférence réseau-midi de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. En ligne. <http://www.reseauxsg.uqam.ca/archives_Activites.asp>. Consulté le 12 mai 2010.
- CROMPTON, Rosemary. 1989. « Women in Banking : Continuity and Change Since the Second World War ». *Work, Employment and Society*, vol. 3, n° 2, p. 141-156.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 2003. *Rapport annuel Loi sur l'équité en matière d'emploi 2002*. Ottawa : Gouvernement du Canada, 111 p.
- _____. 1999. *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1999*. Ottawa : Gouvernement du Canada, 76 p.
- NOKES, Jane et Lisa SINGER. « Les femmes dans le monde bancaire : une réalité », extrait de *Framing Our Past* (2006). *Banque Scotia*. En Ligne. <http://scotiabank.com/cda/content/0,1608,CID11616_LIDfr,00.html>. Consulté le 10 mai 2010.
- O'CONNOR, James, Guillaume RIVEST et Bruno VERREAULT. 2008. *Emploi et rémunération de l'industrie des services financiers, Canada et provinces, 1991-2007*. Québec : Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec, 166 p.
- PRESSE CANADIENNE. 2006. « Marché financier. Les hommes dominant toujours ». *La Presse* (Montréal), 23 juin.
- PINEAULT, Éric. 1998. *La Banque du Canada et la dissolution de l'État providence canadien*. Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 158 f.
- RENAUD, Stéphane, Lucie Morin et Julie Cloutier. 2006. « Participation in voluntary training activities in the Canadian banking industry: Do gender and managerial status matter? ». *International Journal of Manpower*, vol. 27, n° 7, p. 666-678.
- RENAUD, Stéphane et Marie-Claude VALLEE. 2005. « Les facteurs associés à la mobilité ascendante selon le sexe dans le secteur bancaire au Canada ». *Regards sur le travail*, vol. 1, n° 3, p. 15-35.
- ROBERGE, Ian. 2005. « Autonome malgré tout : l'internationalisation et la politique des marchés financiers au Canada ». *Canadian Public Policy — Analyse de politiques*, vol. XXXI, n° 3, p. 259-271.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (RHDSC). 2008. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Rapport annuel 2007, Ottawa : Gouvernement du Canada, 104 p.

* **Entrevue téléphonique** avec Jocelyne Lessard, directrice d'une succursale de la Banque de Montréal (Sherbrooke) de 1966 à 1980, et d'une succursale des Caisses populaires, à Bromont, de 1980 à 1984.

ÉTUDE DE CAS 6 : LE CAS DES TRAVAILLEUSES DES SERVICES DE GARDE À LA PETITE ENFANCE

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CPE. En ligne. <www.aqcpce.com/>. Consulté le 10 mai 2010.

BELLEVANCE, Marie et Alexandre MORIN. 2008. *Le faible revenu au Québec : un état de situation*, Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE). Québec : Gouvernement du Québec, 29 p.

BELLEMARE, Guy, Anne-Renée GRAVEL, Louise BRIAND et Alain VALLÉE. 2004 (novembre). *Le syndicalisme de transformation sociale (Social Movement Unionism). Voie de renouvellement des théories du syndicalisme ? Le cas des services de garde*. Cahiers du Crises. Coll. « Études théoriques ». Québec : Bibliothèque nationale du Québec. En ligne. 36 p. <<https://depot.erudit.org/bitstream/001617dd/1/ET0419.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.

BINHAS, Lynda. 2002. « Les femmes en économie sociale : un portrait de la main-d'œuvre ». In *L'économie sociale du point de vue des femmes, Actes de colloque*, Cahiers du LAREPPS, n°s 02-03, sous la dir. de CORBEIL C., F. DESCARRIES et E. GALERAND. Montréal : Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales, Université du Québec à Montréal, p. 27-42.

CARON, Anita. 2001. « Introduction ». In *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*, sous la dir. de A. Caron et al. Montréal : Relais femmes, p. 1-6.

CARON, Anita, Anick DRUELLE, Nadine GOUDREAU, Charlotte THIBAUT et Marielle TREMBLAY (dirs.). 2001. *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*. Montréal : Relais femmes, 126 p.

CARREAU, Simon. 2005. « Les partenariats public-privé au Québec ». In *Main basse sur l'État. Les partenariats public-privé au Québec et en Amérique du Nord*, sous la dir. de Dorval Brunelle. Montréal : Fides, p. 123-187.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC. 2005 (novembre). *Pourquoi démanteler un réseau qui a fait ses preuves ?* Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des auditions publiques sur le projet de loi n° 124 : Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance. En ligne. 20 p. <http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/publications/memoires/memoire_loi_124.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

_____. 2003 (août). *Le développement et le financement des services de garde au Québec : maintenir le cap*. Mémoire présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et à la ministre déléguée à la Famille dans le cadre de la consultation sur le développement et le financement des services de garde à l'enfance. En ligne. 19 p. <<http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/publications/memoires/sergarde.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.



- COMEAU, Yvan. 2002. « Les conditions de travail des femmes dans certains secteurs de l'économie sociale et solidaire au Québec ». In *L'économie sociale du point de vue des femmes*, Actes de colloque, Cahiers du LAREPPS, n^{os} 02-03, sous la dir. de C. CORBEIL, F. DESCARRIES et E. GALERAND. Montréal : Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales, Université du Québec à Montréal, p. 43-68.
- COMITE SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE ÉCONOMIE SOCIALE ACTION COMMUNAUTAIRE (CSMO). En ligne. <www.csmoesac.qc.ca/>. Consulté le 10 mai 2010.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). 2003 (septembre). *Mémoire sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, présenté à la Commission des affaires sociales*. Québec. En ligne. <<http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-CPE-09-2003.html>>. Consulté le 10 mai 2010.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT) ET LA FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC (FFQ). 2005 (novembre). *Pour la consolidation d'un réseau public de services de garde éducatifs de qualité*. Mémoire sur le projet de loi 124 - Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, présenté à la Commission des affaires sociales. En ligne. <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CAS/mandats/Mandat-2983/memoires-deposes.html>>. Consulté le 11 mai 2010.
- CORBEIL, Christine et Francine DESCARRIES. 2002. « Le discours du mouvement des femmes sur l'économie sociale ». In *L'économie sociale du point de vue des femmes*, Actes de colloque, Cahiers du LAREPPS, n^{os} 02-03, sous la dir. de C. CORBEIL, F. DESCARRIES et E. GALERAND. Montréal : Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales, Université du Québec à Montréal, p. 5-20.
- DALLAIRE, Louise. 2007. *D'égal à égal ?* Québec : Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, 262 p.
- D'AMOURS, Martine. 2002. « Les conditions de travail des femmes en économie sociale : introduction », In *L'économie sociale du point de vue des femmes*, Actes de colloque, Cahiers du LAREPPS, n^{os} 02-03, sous la dir. de C. CORBEIL, F. DESCARRIES et E. GALERAND. Montréal : Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales, Université du Québec à Montréal, p. 23-25.
- DREVLAND, Randi. 2007. « Women's Activism and the Marketing of the Nonprofit Community ». In *Remapping Gender in the New Global Order*, édité par Marjorie GRIFFIN COHEN et Janine BRODIE. Routledge: New York, p. 151-165.
- DUFOUR, Pascale. 2002. « L'État post-providence : de nouvelles politiques sociales pour des parents producteurs. Une perspective comparée ». *Revue canadienne de science politique*, vol. 35, n° 2, juin, p. 310-322.
- DUPLIN, Raquel. 2008. *La politique familiale au Québec de 1960 à 2006*. Rapport de recherche, Observatoire des Amériques et Institut de recherches et d'études féministes, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- GAGNÉ, Gilles. 2008. « Les éducatrices exigent de connaître leur salaire ». *Le Soleil* (Québec), 6 décembre, p. 46.

- LAGACÉ, Chantal et Alexis ROBIN-BRISEBOIS. 2004 (janvier). *Travail indépendant et rapports collectifs de Travail. Étude de six regroupements de travailleurs indépendants*. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et Société, Montréal. En ligne. 157 p.
<http://www.transpol.org/pdf/transpol_rapport18.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.
- LEFEBVRE, Pierre. 1998. « Les nouvelles orientations de la politique familiale du Québec : une critique de l'allocation unifiée ». In *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000 ?*, sous la dir. de Renée B.-DANDURAND, Pierre LEFEBVRE et Jean-Pierre LAMOUREUX. Paris : Éditions l'Harmattan, p. 215-246.
- LEPAGE Hélène et Audrée SOUCY. 2009. *Le Québec, chiffres en main*. Québec : Institut de la Statistique du Québec, Gouvernement du Québec.
- LIVRE BLANC. 1997. *Nouvelles dispositions de la politique familiale : les enfants au cœur de nos choix*, dévoilé par Pauline Marois. Sainte-Foy : Ministère de l'Éducation, Publications du Québec.
- MENDELL, Marguerite et Diane-Gabrielle TREMBLAY. 2001. « L'économie sociale, la démocratie économique et l'emploi des femmes : enjeux et défis ». In *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*, sous la dir. de A. CARON et al.. Montréal : Relais femmes, p. 31-40.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.
- SHIELDS, Alexandre. 2009. « Syndicalisation: Québec tend la main aux éducatrices en milieu familial ». *Le Devoir*, 13 février, p. A-5.
- TREMBLAY, Françoise (coord.). 2007. *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2005*. Gouvernement du Québec, 164 p.
- ÉTUDE DE CAS 7 : LE CAS DES EMPLOYÉES DES SERVICES D'AIDE À DOMICILE AU QUÉBEC**
- ALLIANCE SHERBROOKOISE POUR L'AUTONOMIE À DOMICILE (ASAD) - Sherbrooke, COMITÉ D'ACTION DES PERSONNES VIVANT DES SITUATIONS DE HANDICAP (CAPVISH) - Québec, Ex æquo - Montréal, ROPPH - Laval, SERVICE DE RÉFÉRENCE POUR LES PERSONNES UTILISANT LE CHÈQUE EMPLOI-SERVICE (PUCES) - Lanaudière. 2004. *Chèque emploi-service : qu'en est-il de la dignité des personnes ? Mémoire à l'intention du Ministère de la Santé et des Services sociaux et de son réseau*.
- BOIVIN, Louise. 2007. *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Montréal.
- COGNET, Marguerite et Sylvie FORTIN. 2003. « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé ». *Lien social et politiques - RIAC*, 49, p. 155-172.
- CORBEIL, Christine, Francine DESCARRIES et Marie MALAVOY. 2003. « Les paradoxes du métier de préposée à l'entretien domestique ». In *L'économie sociale dans les services à domicile*, sous la dir. d'Yves VAILLANCOURT, François AUBRY et Christian JETTÉ. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 235-260.



- DAVID Hélène, Esther CLOUTIER et Sara La TOUR. 2003. *Le recours aux agences privées d'aide à domicile et de soins infirmiers par les services de soutien à domicile des CLSC*. Rapport de recherche. IRSST. En ligne. 130 p. <www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100007.html>. Consulté le 10 mai 2010.
- DENTON, Margaret, Isik Urlu ZEYTIÑOGLU et Sharon DAVIES. 2003. *Organizational Change and the Health and Well-Being of Home Care Workers*, McMaster University : SEDAP Research Paper n° 110, Hamilton, Ontario. En ligne. 130 p. <<http://socserv.socsci.mcmaster.ca/~sedap/p/sedap110.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- DURAND, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible, Travailleur aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Éditions du Seuil, 386 p.
- GADREY, Nicole. 2001. *Travail et genre, approches croisées*. Paris : L'Harmattan, 262 p.
- LAMARCHE Lucie et Rémi BACHAND. 2003. *La protection et la promotion des droits des travailleuses québécoises à l'heure de la prolifération des accords de commerce : le besoin de clarifier les causes de menaces potentielles afin d'orienter l'action*. Étude effectuée pour le Conseil du statut de la femme, 45 p.
- MICHON, François. 2003. « Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre ». In *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, sous la dir. de Jacqueline LAUFER, Catherine MARRY et Margaret MARUANI. Paris : La Découverte/Mage, p. 238-258.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. 2005. *Plan d'action 2005-2010 sur les services aux aînés en perte d'autonomie : Un défi de solidarité*. Québec : Gouvernement du Québec.
- _____. 2004. *Chez-soi : le premier choix. Précisions pour favoriser l'implantation de la politique de soutien à domicile*. Québec : Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL ET DE LA RECHERCHE (MDERR). 2004. *Portrait 2003 des entreprises en aide domestique*. Québec : Gouvernement du Québec.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (OCPQ). 2006. *Revue de l'année 2005-2006*. Québec : Action gouvernementale et personnes handicapées.
- ROY, Nathalie. 2007. « L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour l'emploi des femmes ? ». *Regards sur le travail*, Travail Québec, vol. 4, n° 1 (printemps-été), p. 18-21.

ÉTUDE DE CAS 8 : LE TRAVAIL PRÉCAIRE MIGRANT EN RÉGIME DÉROGATOIRE : LE CAS DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ET DES AIDES-FAMILIALES

Sur le travail agricole saisonnier

- AGRICULTURE WORKERS ALLIANCE. « *L'histoire des travailleurs agricoles au Canada* », non-daté. En ligne. <<http://awa-ata.ca/fr/a-propos-de-travailleurs-agricoles-site-web-de-lalliance-awa/histoire-des-travailleurs-agricoles-au-canada/>>. Consulté le 10 mai 2010.

- ARSENAULT, Stéphanie. 2004. « Défendre les droits des travailleurs agricoles migrants : Entrevue avec Marcia Ribeiro ». *Vivre ensemble*, vol. 12, n° 43 (automne). En ligne. 4 p. <<http://parolecitoyenne.org/sites/citoyen.onf.ca/files/ribeiro.pdf>>. Consulté le 11 mai 2010.
- CATA (Centre d'appui aux travailleurs agricoles migrants). 2008. « Stage au Centre d'appui pour les travailleurs migrants ». St-Rémi, 1 p.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. 2002 (novembre). « Partie III : Rendement selon les résultats stratégiques ». *RMR 2001-2002*. En ligne. <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/01-02/CIC/CIC0102dpr05_f.asp>. Consulté le 10 mai 2010.
- COMITÉ DES AFFAIRES SOCIALES DE L'ASSEMBLÉE DES ÉVÊQUES CATHOLIQUES DU QUÉBEC. 2008 (20 mars). *Les travailleurs saisonniers agricoles*. En ligne. 11 p. <<http://www.eveques.qc.ca/documents/2008/198-Travailleurs%20saisonniers%20mars%202008.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- DESROSIERS, Éric. 2005 (16 avril). « Un monde en mouvement ». *Le Devoir*. En ligne. <<http://www.cerium.ca/article890.html>>. Consulté le 10 mai 2010.
- FERME. 2006 (novembre). « La survie des producteurs maraîchers québécois en 2007-2008 : un enjeu majeur pour l'ensemble de la population québécoise ». *Communiqué de presse*. En ligne. <http://biz.branchez-vous.com/communiques/detail/communiques_32779.html>. Consulté le 10 mai 2010.
- INSTITUT NORD-SUD. 2006 (février). *Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization*. Rapport synthèse de l'étude de l'Institut Nord-Sud. En ligne. 22 p. <http://www.nsi-ins.ca/english/research/archive/2004/05.asp>
- LATOURE, Charles. 2007. *Los Mexicanos : Le combat de Patricia Perez*, documentaire cinématographique.
- MAPAQ. 2006. « Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles ». Direction du développement de la main-d'œuvre, Institut de technologie agroalimentaire. En ligne. <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/5B9586FC-B22C-4399-A39A-BF3109A340FF/0/embauche_Mexique_Antilles.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.
- MOULIER BOUTANG, Y. 1998. *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, série Confrontation. Actuel Marx. Paris : Presses Universitaires de France, 765 p.
- NIETO, Roberto. 2005 (27 septembre). « Qui cueille vos fraises ? ». *Journal d'Alternative*. <<http://www.alternatives.ca/article2104.html>>. Consulté le 10 mai 2010.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*. Thèse de doctorat en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 871 f.
- PÉPIN, Lucie. 2005 (23 février). « Le programme des permis de travail temporaire pour danseuses exotiques ». *Discours au Sénat*, Ottawa. En ligne. <<http://sen.parl.gc.ca/lpepin/index.asp?Pgld=869>>. Consulté le 12 mai 2010.



RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2008a. *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada*. En ligne. 7 p. <http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/2008mexican_sawp-f.pdf>. Consulté le 11 mai 2010.

_____. 2008b. *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles*. En ligne. 6 p. <http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/ptascbbc2010.pdf>. Consulté le 11 mai 2010.

TUAC. 2007 (octobre). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007*. Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto. En ligne. 17 p. <<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.

_____. 2006 (juin). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2005*. Cinquième rapport national annuel des TUAC sur les travailleurs migrants, Toronto. En ligne. 21 p. <http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF2006/TUAC_Rapport%20Migrants2005.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

VERMA, Veena. 2003 (décembre). *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry level, Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization*, Institut Nord Sud. En ligne. 187 p. <http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp_verma_final_report.pdf>. Consulté le 11 mai 2010.

Sur les aides familiales

AMNISTIE INTERNATIONALE. 2006 (automne). *La traite des femmes, ni ici ni ailleurs*, Campagne de la section francophone d'AI Canada. En ligne. 33 p. <http://www.amnistie.ca/traite/femmes/pdf/AI_campagne_traite_femmes_automne06.pdf>. Consulté le 11 mai 2010.

ARAT-KOC, Sedef. 1997. « From Mothers of the Nation to Migrant Workers ». In *Not One of The Family, Foreign Domestic Workers in Canada*, sous la dir. de Abigail B. BAKAN et Daiva STASIULIS. Toronto : University of Toronto Press, p. 53-79.

ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC (AAFQ). 2009. *Trafic des aides familiales au Québec : Constat et revendication*, site Web de l'AAFQ, Montréal. En ligne. <<http://aafq.ca/qui-sommes-nous/>>. Consulté le 11 mai 2010.

_____. 2008 (avril). *Participation aux audiences pancanadiennes du comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes*, site Web de l'AAFQ, Montréal. En ligne. 10 p. <<http://www.travailleuses.org/fr/docs/Memoire%20AAFQ%202008.pdf>>. Consulté le 11 mai 2010.

_____. 2002 (mai). *Mémoire sur le document Revoir les normes du travail du Québec, un défi collectif*, Montréal.

_____. 1999. *Mémoire présenté dans le cadre des consultations publiques entourant le rapport intitulé « Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada »*, Montréal. En ligne. 13 p. <http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/1999_09_0135.pdf>. Consulté le 10 mai 2010.

BLACKETT, Adelle. 1998. « Making Domestic Work Visible : The Case for Specific Regulation ». *Labour Law and Labour Relations Programme*. W.P. 2, Genève, BIT.

- BOWIE, Geoff. 2007. *Canada : à vendre*, Élan film, documentaire, 1 h.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (CDPQ). 1990. *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, document adopté à la 350^e séance de la Commission, novembre.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (CNT). 2008 (mai). « Le recours aux travailleurs étrangers temporaires : Un phénomène en émergence au Québec ». *Bulletin d'information de la Commission des normes du travail*, vol. 1 n° 2. En ligne. <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/CNTalaUNE/vo1_no2_mai/dossier.html>. Consulté le 10 mai 2010.
- DAENZER, Patricia M. 1993. *Regulating Class Privilege, Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s*. Toronto : Canadian Scholars' Press Inc.
- KOFMAN, Eleonore. 2004. « Gendered Global Migrations : Diversity and Stratification ». *International Feminist Journal of Politics*, vol. 6, n° 4, p. 643-665.
- LANGÉVIN, Louise et Marie-Claire BELLEAU. 2000 (octobre). *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*. Québec : Faculté de droit, Université Laval. En ligne. <<http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-83-2001F.pdf>>. Consulté le 10 mai 2010.
- MACKLIN, Audrey. 1992. « Foreign Domestic Worker : Surrogate Housewife or Mail Order Servant? », 37 *McGill L.J.*, Montréal.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (RHDCS). 2008 (juillet). *Directives relatives au Programme des aides familiaux résidents [sic]*. Ottawa. En ligne. 12 p. <http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/Directives/pafrdir.pdf> Consulté le 10 mai 2010.
- ROSE, Ruth. 2002. *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*. Service aux collectivités de l'UQAM, Relais-femmes et Association des aides familiales du Québec.
- ROSE, Ruth et Élisabeth OUELLET. 1999. *Évaluation des tâches des aides familiales*. Service aux collectivités de l'UQAM, Relais-femmes et Association des aides familiales du Québec.
- SCHECTER, Tanya. 1998. *Race, Class, Women and the State, The Case of Domestic Labour in Canada*. Montréal, Black Rose Books.
- SORBERGER, Joe. 2006 (avril). « Le Canada, un pays de cocagne ? ». *Perspectives sur la recherche*. Ottawa : Université d'Ottawa. En ligne. <<http://www.recherche.uottawa.ca/perspectives/10028>>. Consulté le 10 mai 2010.

ANNEXE 1 : TABLEAU RÉCAPITULATIF

	LIBÉRALISATION	CONDITIONS DE TRAVAIL	CHANGEMENTS	DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL & SEGMENTATION
1) Vêtements	Déréglementations Concurrence par les pays à bas coûts salariaux	Syndicat (à l'exclusion des travailleuses à domicile)	Perte d'emploi Essor du travail à domicile Fin des décrets de convention collective	Surreprésentation des femmes immigrantes Écarts salariaux
2) Usine Crocs de Québec	Innovation concurrentielle, succès et commercialisation à l'échelle mondiale Libéralisation financière : la valeur de l'actif boursier ; le salaire du grand patron	Étaient bonnes (salaire, esprit d'entreprise, avantages sociaux, intégration des immigrants-es)	Fermeture au profit des sites de production à moindres coûts	Syndiquées
3) Wal-Mart Multinationale du commerce de détail	Internationalisation depuis 90' (succursales + approvisionnement) Profite de l'ALENA et de l'ouverture des frontières Délocalisation de la production Déréglementation transport et modèle juste-à-temps Wal-Mart est une des dix entreprises consultées dans le cadre du Partenariat pour la Prospérité et la Sécurité (PSP)	Flexibilisation comme axe de libéralisation Le travail à temps partiel comme nouvelle norme de travail à temps plein. Travail précaire (encore + pour femmes) Horaire de travail non prévisible Croissance des salaires plus faible que dans le reste de l'économie Clause de disparité de traitements Syndicalisation difficile	Luttes syndicales très difficiles, mais possibles Sous-traitance : producteur vassal du distributeur Effet délétère : le modèle « wal-mart » s'étend à d'autres entreprises Quête de flexibilité sans fin Activisme syndical des femmes, redéfinition des pratiques des acteurs syndicaux	Femmes et travail atypique Re-hiérarchisation (par centrifugation) Homme : temps plein vs femme temps partiel Discrimination sexuelle alléguée (plafond de verre)
4) Télécommunications NTIC	Libéralisation des équipements, puis des services en vertu des Accords de libre-échange et conformément à la Loi sur les télécommunications (CRTC, fédéral) Favorise la concurrence	Dégradation Stratification socioprofessionnelle du secteur Centres d'appels = bas de l'échelle Centres d'appels : selon le type, stress, pas de possibilité d'avancement, emploi faiblement valorisé, temps partiel, stagnation des salaires depuis 20 ans Bonus à la performance	Changements structurels dans le secteur et croissance des services et centres d'appels Perte d'emplois de qualité (salaire + avantages sociaux) Désyndicalisation Délocalisations et menaces de délocalisations des emplois	Défématisation quantitative mais embauche d'une main-d'œuvre discriminée (jeunes, femmes) ; coûts de restructuration du secteur plus lourds pour les téléphonistes (femmes) que pour les techniciens (hommes) Surreprésentation des femmes dans les mauvais emplois

	LIBÉRALISATION	CONDITIONS DE TRAVAIL	CHANGEMENTS	DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL & SEGMENTATION
				Équité salariale difficilement acquise Re-hiérarchisation du secteur : les précaires en première ligne, les hommes au développement
5) Services financiers	Décloisonnement des services financiers	Segmentées +/- syndicats	Multiplication des possibilités d'emploi Possibilité de mobilité ascendante	Segmentation : femmes au bas de l'échelle Discrimination systémique Écarts salariaux Les filières de mobilité et de promotion sont plus difficilement accessibles aux femmes
6) Services de garde	Lien indirect Économie sociale implantée à la suite du Sommet de 1996 : ne porte pas une autre vision de l'économie, ni de la division sexuelle du travail <i>Nouvelles dispositions de la politique familiale</i> (1997) Favoriser la pleine activité	Segmentées. Bonnes en CPE (temps plein) Conditions associées au travail indépendant pour les responsables des services de garde (RSG) Syndicat (30 % : CPE, certaines RSG)	Implantation récente Luttes : 1) augmentation salariale ; 2) Reconnaissance de certains droits (équité salariale, fonds de pension) ; 3) Droit à la syndicalisation des RSG, en vertu du statut de salariée (2008) Tendance à favoriser le privé, à moindre coût, de moindre qualité / travail et service	Accessibilité des services de garde, inégalité face à la qualité. Manque de places Reste un service associé aux tâches dites féminines, donc mal reconnu jusqu'à la lutte en vertu de l'équité salariale Segmentation favorisant le développement des services privés
7) Soins à domicile	Exclus de la <i>Loi canadienne sur la santé</i> Concurrence en vertu des Accords généraux sur les services (AGS) Possible remise en cause des subv. économie sociale Particularisation de l'assistance publique	Précarité Segmentées Relativement bonnes en CLSC Précaire (Chèque emploi service, Agence, entreprise économie sociale Exclusion de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	Déqualification Essor de la sous-traitance Érosion du rapport de force des syndiquées Sous-financement du réseau Élargissement des mandats confiés en	Usage sexué et racialisé de la main-d'œuvre Multiplication des statuts Frontière floue entre travail à la maison et soins à domicile



	LIBÉRALISATION	CONDITIONS DE TRAVAIL	CHANGEMENTS	DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL & SEGMENTATION
	(chèque emploi-service) Fin de la gratuité-utilisateur payeur	pour certaines travailleuses considérées comme « gardiennes »	sous-traitance Débat interne : employabilité vs <i>cheap labor</i>	
8) Régimes dérogatoires Comparaison : Hommes et <i>Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique (PTAS)</i> / Femmes et <i>Programme fédéral des aides familiaux résidents (PAFR)</i>	Paradoxe : Liberté du libre-échange : mobilité des biens et services vs non-liberté de circulation des travailleurs et travailleuses Multiplication des programmes et accroissement du nombre de personnes touchées Enjeu de la libéralisation à deux vitesses (non-inclusion du secteur agricole à l'OMC) Subordination des pays du Sud Absence de régulation et de contrôle	Précarité Nonaccès à la syndicalisation Quasi-esclavage Isolement des femmes du PAFR Confiscation des papiers Risque accru santé et sécurité au travail Pratiques racistes Manque de transparence et rareté des données disponibles → confine à l'invisibilité PAFR → travail autonome, donc pas d'accès à syndicalisation et accès aux régimes de protection sociaux aux frais des travailleuses Exploitation des travailleuses par des tiers (agences de placement)	Certaine syndicalisation dans les secteurs maraichers (serre) Possibilité d'accès aux prestations parentales (ferme) Mise en place de Centres d'aide aux travailleurs agricoles (ferme) Certaine sensibilisation du public Possibilité d'accès à la résidence permanente pour PAFR	Hiérarchisation des programmes de travail en régime dérogatoire Hiérarchisation sur la base du sexe, précarité générale mais femmes du PAFR s'assimilent à de la « traite » Exploitation sexuelle Travailleurs et travailleuses de seconde classe, hiérarchisation des marchés du travail

