

BULLETIN DE

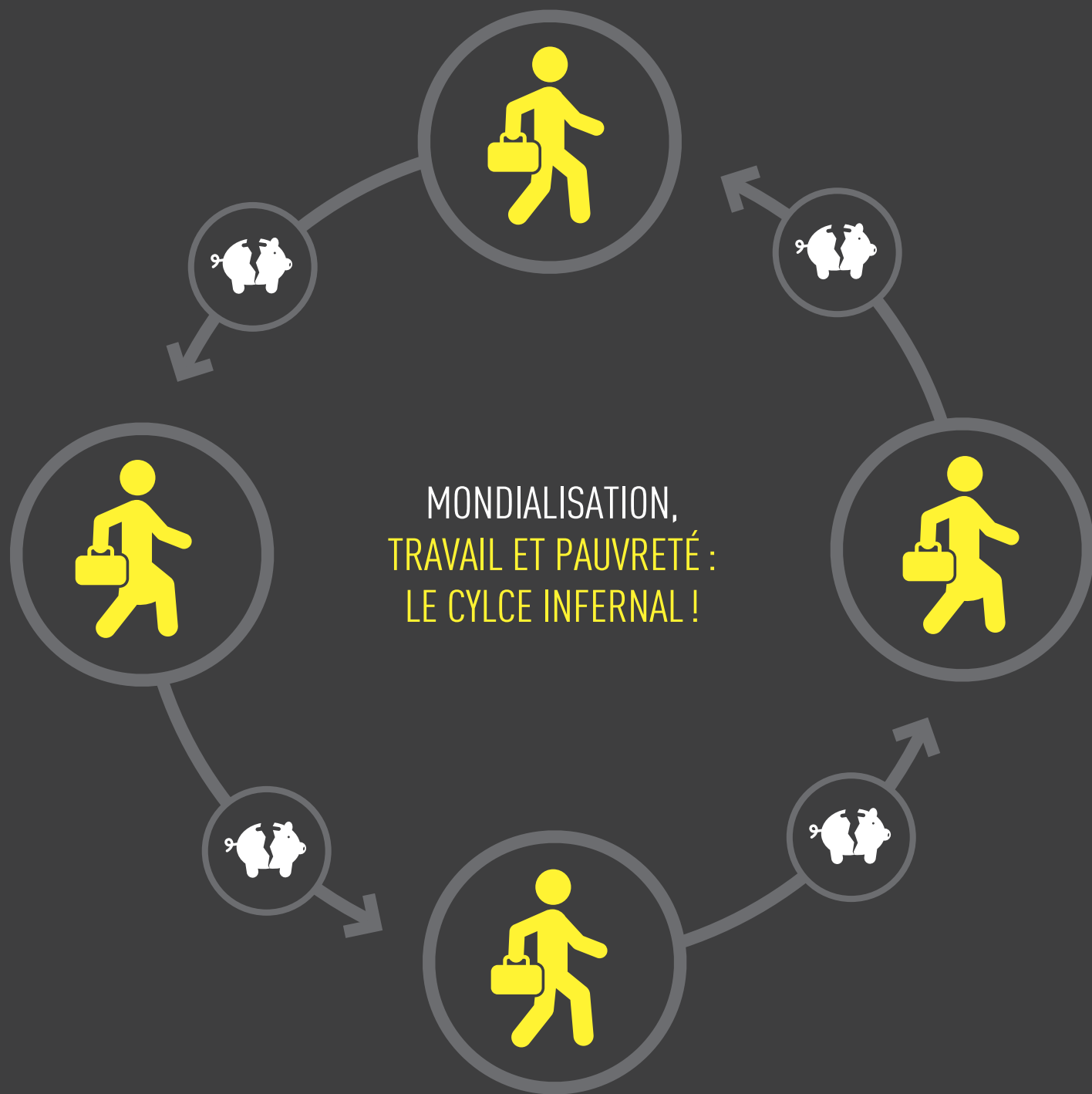
# LIAISON

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC



JUIN 2014

VOL. 39 N° 1



## DANS CE NUMÉRO...

LE DROIT À UN TRAVAIL  
DÉCENT EXISTE-T-IL ENCORE? P. 2

PAR ANDRÉE NORMANDEAU

MONO, BOULOT, DODO... P. 3

PAR LORRAINE DESJARDINS

LES TRAVAILLEUSES  
DE WAL-MART... P. 4

PAR STÉPHANIE MAYER

LE TRAVAIL AU QUÉBEC :  
PLUS FLEXIBLE ET PLUS  
PRÉCAIRE P. 6

PAR YANICK NOISEUX ET SAMUEL BLOUIN

LA PRÉCARISATION DES EMPLOIS  
ET LE RÔLE DE L'ÉTAT P. 8

PAR FRÉDÉRIC LESEMANN

LA RÉSISTANCE DES FEMMES  
AU CŒUR DE LA MMF P. 10

PAR ALEXA CONRADI

### Équipe du Bulletin

Lorraine Desjardins  
Laurence Lagouarde  
Sylvie Lévesque

### Mise en page

David Bombardier

### Collaborations

Andrée Normandeau  
FAFMRQ

Stéphanie Mayer  
Université Laval

Yanick Noiseux  
Samuel Blouin  
Université de Montréal

Frédéric Lesemann  
INRS – Urabisation,  
Culture et Société

Alexa Conradi  
Fédération des femmes  
du Québec



Fédération des associations  
de familles monoparentales et recomposées du Québec

584, Guizot Est,  
Montréal (QC) H2P 1N3  
Tél. : (514) 729-MONO (6666)  
Télec. : (514) 729-6746

Site Internet  
[www.fafmrq.org](http://www.fafmrq.org)  
Courriel  
[fafmrq.info@videotron.ca](mailto:fafmrq.info@videotron.ca)

# LE DROIT À UN TRAVAIL DÉCENT EXISTE-T-IL ENCORE ?

Par **Andrée Normandeau** | PRÉSIDENTE



**N**ous voici enfin aux portes de l'été! Pour plusieurs d'entre-nous, ce sont les vacances qui approchent. Pour d'autres, cependant, la possibilité de prendre une pause n'est pas dans les cartes, et pourtant, ce n'est pas faute d'en avoir besoin! C'est le cas d'un bon nombre de travailleuses et de travailleurs qui, à défaut de pouvoir bénéficier d'un revenu suffisant et de conditions de travail décentes, seront forcé(e)s de passer l'été au boulot!

Pourquoi parler de la détérioration grandissante des conditions de travail dans notre *Bulletin*? Parce que ce fléau affecte davantage les femmes, qui sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi précaire. C'est aussi une situation qui est vécue par un bon nombre de femmes monoparentales, surtout celles qui ont dû interrompre leurs études au moment de la naissance d'un enfant. Il faut aussi parler de la détérioration des conditions de travail parce que, plutôt que d'aller en diminuant, le phénomène tend à prendre de l'ampleur. En effet, si on en croit la piètre qualité des emplois créés dans certains secteurs (comme celui du commerce de détail par exemple), c'est à se demander si le droit à un travail décent n'est pas en train de disparaître carrément de la surface de la terre!

Vous en doutez? Les articles du présent numéro du *Bulletin de liaison* vous feront peut-être changer d'avis... D'abord, Lorraine Desjardins évoque les nombreux défis que peut représenter le fait d'occuper un emploi quand on assume seule la charge d'un ou plusieurs enfants. Un sprint quotidien, si on en croit certains témoignages recueillis auprès de femmes qui fréquentent nos associations. Puis, l'article de Stéphanie Mayer, de la chaire

Claire-Bonenfant, abordera la situation des travailleuses des magasins Wal-Mart. Préparez-vous à des révélations pas toujours reluisantes concernant les conditions de travail que ce géant du commerce de détail offre à ses employé(e)s!

Yanick Noiseux et Samuel Blouin, tous deux du département de sociologie de l'Université de Montréal, nous font faire un retour sur les transformations qui ont affecté le marché du travail au Québec dans les 30 dernières années, notamment la recherche d'une plus grande flexibilité, rarement à l'avantage des travailleuses et des travailleurs. Frédéric Lesemann, chercheur à l'INRS, nous démontre de quelle façon l'État, qui est pourtant censé protéger les plus vulnérables contre les forces du marché, devient lui-même un acteur central de la précarisation. Finalement, histoire de faire des liens avec les luttes sociales auxquelles participe la FAFMRQ, un article la présidente de la Fédération des femmes du Québec, Alexa Conradi, nous laissera sur une note d'espoir en nous parlant des actions à venir dans le cadre de la prochaine Marche mondiale des femmes de 2015.

Quant à moi, je termine en vous souhaitant un bel été, avec une bonne pensée pour celles et ceux qui devront le passer au travail. Il semble que ça sera aussi le cas de nos élu(e)s politiques puisqu'ils et elles devront siéger à l'assemblée nationale en plein mois de juillet pour l'étude des crédits budgétaires. D'ailleurs, avec les nombreuses coupures annoncées par le gouvernement Couillard, quelque chose me dit que leur automne aussi sera chaud!

# MONO, BOULOT, DODO : GÉRER L'INGÉRABLE...

Par **Lorraine Desjardins** | AGENTE DE RECHERCHE ET DE COMMUNICATION



La conciliation famille-travail est au cœur des préoccupations de la FAFMRQ depuis un bon moment. C'est d'ailleurs afin qu'on tienne davantage compte des réalités spécifiques aux familles monoparentales en matière de conciliation que nous siégeons à la Coalition conciliation famille-travail-études-formation mise sur pied récemment et qui regroupe des syndicats et des organismes communautaires. Or, si jongler avec la multitude de tâches qu'implique le fait d'être à la fois responsable d'une famille monoparentale et d'occuper un emploi présente des défis importants, quand les conditions de travail sont minimales (pour ne pas dire indécentes !), ça tient carrément de l'héroïsme ! Or, c'est malheureusement le cas de plus en plus de travailleuses, parfois même au détriment de leur santé physique et mentale... Et comme si ça ne suffisait pas de ruiner sa santé à travailler, plusieurs de ces emplois ne permettent même pas d'échapper à la pauvreté !

## DES TÉMOIGNAGES PARLANTS

Un mini sondage, mené récemment auprès de femmes qui fréquentent nos associations membres, a permis de recueillir des témoignages assez parlants sur ce que ça représente d'occuper un emploi et d'assumer seule des responsabilités familiales. Quand on leur demande si le fait d'occuper un emploi leur cause des difficultés en termes de conciliation, la majorité des répondantes disent oui, peu importe le type d'emploi occupé et même celles qui disent avoir un employeur conciliant. On mentionne notamment les difficultés liées aux transports et au fait que l'école ou la garderie soient éloignées du lieu de travail. Évidemment, la course folle pour arriver à temps au travail le matin ou passer au travers de toutes les tâches à faire en rentrant du boulot (souper, devoirs, bains, lunchs, ...) est également

mentionnée. Si certains employeurs font preuve de souplesse, d'autres manquent totalement de compréhension lorsqu'on doit s'absenter pour des raisons familiales (un enfant malade par exemple).

Quand on leur demande comment elles font pour composer avec ces difficultés, si certaines femmes disent bénéficier de l'aide de leurs proches, plusieurs affirment devoir se débrouiller seule la plupart du temps. Une des choses qui ressort des réponses fournies par les femmes interrogées, c'est le fait que la solution aux problèmes de conciliation famille-travail semble être perçue comme une responsabilité individuelle. Une répondante ajoute même qu'elle ne veut rien devoir à personne ! Cependant, cette surcharge de responsabilités peut avoir des impacts négatifs sur la vie des personnes. Le témoignage qui suit illustre bien le cercle vicieux dans lequel peuvent se retrouver de nombreuses femmes : « Mon cercle d'amis a considérablement diminué dans les dernières années (j'étais peu disponible, fatiguée, trop déprimée pour sortir et voir du monde) – je n'ose plus tellement m'adresser à mes amis pour avoir du support. De ce côté, je suis plutôt isolée. »

D'autres questions de notre sondage portaient sur la situation financière des femmes et leurs stratégies pour arriver à composer avec peu de revenus. Encore là, les témoignages recueillis sont percutants et démontrent à quel point, dans bien des cas, le fait de travailler n'est pas du tout synonyme de sortir de la pauvreté. Cuisine collective, achats de vêtements et autres articles dans un bazar, dons d'église, troc, entraide, achat de marchandises endommagées à moindre prix, banque alimentaire... Bref, si les solutions ne manquent pas, le temps et l'énergie qu'il faut pour s'en prévaloir vient ajouter aux tâches déjà très nombreuses des travailleuses. Et,

encore là, la qualité de vie en prend pour son rhume : « Je tiens aussi un budget, je me fais des périodes de « régime » budgétaire (pas d'argent pour les loisirs, resto, vêtements, voyage et vacances). Je favorise les activités gratuites ou pas chères, ma mère garde mon enfant gratuitement (je ne peux me payer une gardienne). »

## UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Pour la FAFMRQ, il est clair que l'amélioration des conditions de vie des travailleuses et des travailleurs est intimement liée aux enjeux de la conciliation famille-travail-études et doit être envisagée sous l'angle de la responsabilité collective et non plus reposer uniquement sur le dos des individus. De plus, la mise en place de solutions véritablement efficaces ne saurait se faire à la pièce, sans aborder l'ensemble des problématiques soulevées et tous les domaines concernés. On aura beau créer un nombre suffisant de places en garderie, si aucune intervention n'est faite pour mieux réguler le marché du travail, les droits des travailleuses et des travailleurs continueront à passer en dernier, bien après les considérations liées au profit des entreprises et au « tout à la croissance économique ». L'Union européenne a d'ailleurs récemment lancé « un appel au déploiement de politiques de croissance visant une reprise économique durable et riche en emplois de qualité, reposant sur l'utilisation des nouvelles technologies, une meilleure formation de la main-d'œuvre, un État providence vigoureux et des outils de mesure du bien-être qui ne se limitent pas à la croissance du produit intérieur brut. »<sup>1</sup> Combien de temps encore faudra-t-il pour qu'on comprenne le message ?

1 Desrosiers, Le Devoir, 22 janvier 2014.

# « LE CAS DES FEMMES MONOPARENTALES » ÉVOQUÉ PAR LES TRAVAILLEUSES DE WAL-MART...

Par **Stéphanie Mayer** | CHAIRE CLAIRE-BONENFANT, UNIVERSITÉ LAVAL



« **À** mon avis, les femmes monoparentales, ce sont elles qui mangent le plus de misère chez Wal-Mart » affirmait, d'entrée de jeu, l'une des répondantes rencontrées en réfléchissant aux effets des conditions de travail sur leur vie personnelle et familiale. C'était d'ailleurs l'objectif poursuivi par cette enquête menée auprès de onze travailleuses des succursales québécoises de Wal-Mart<sup>1</sup> : mieux comprendre les effets concrets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes œuvrant dans le commerce de détail. En fait, le commerce de détail se retrouve dans le secteur tertiaire de notre économie regroupant près de 4 salarié(e)s sur 5 au Québec. Pour ce qui est du sous-secteur des « grands magasins », où figure Wal-Mart, 72% du personnel sont des femmes. Ces chiffres révèlent que les femmes se retrouvent surreprésentées dans un secteur de l'économie où s'opèrent d'importants changements dans le marché du travail, comme le recul de l'emploi à temps plein (permanent et stable) et l'augmentation de nouvelles exigences en termes de disponibilité et de flexibilité (horaire coupé, soir/fin de semaine). Nous avons comme intuition de départ que les femmes étaient particulièrement et différemment affectées par ces changements du marché de l'emploi, sans toutefois savoir concrètement comment ceux-ci affectaient leurs conditions de travail, tout comme leur vie personnelle et familiale.

Pour mener cette enquête, le géant du commerce de détail Wal-Mart arrivé au Québec en 1994, s'est avéré un lieu privilégié. Il fait d'ailleurs office de « chef de file » mondial pour sa mise en œuvre de stratégies de flexibilisation des conditions d'emploi, tout comme pour son anti-syndicalisme féroce. En fait, la flexibilisation est l'un des

changements parmi les plus significatifs du marché de l'emploi, c'est-à-dire le démantèlement des « rigidités » du travail (horaire fixe, temps plein, avantages sociaux) dont le but est de réduire les coûts et les contraintes de l'employeur face à sa main-d'œuvre pour maximiser les profits. Concrètement, selon les travailleuses rencontrées, cette flexibilisation se manifeste de quatre manières. Premièrement, la limitation des coûts reliés à la main-d'œuvre passe par le maintien de la rémunération au plus bas niveau, ce qui implique des taux horaires autour du tarif minimum (malgré l'expérience, l'ancienneté et les responsabilités assumées) et des statuts d'emploi majoritairement à temps partiel (12 heures garanties par semaine, sans avantage relié). La variation continue du nombre d'heures travaillées constitue la deuxième caractéristique de la flexibilisation. Celle-ci consiste à ne donner du travail qu'aux personnes qui se déclarent immédiatement disponibles, obligeant à des disponibilités sept jours et deux soirs par semaine pour tout le monde (hormis les rares personnes ayant un horaire fixe). Troisièmement, l'utilisation maximale des employées implique d'ajuster le volume du personnel sur les quarts de travail en fonction de l'affluence de la clientèle. Enfin, la flexibilisation passe aussi par la polyvalence des travailleuses et par des mutations fréquentes durant les quarts de travail afin de combler les postes laissés vacants par souci d'économie.

Il est possible de comprendre qu'en fonction de ces exigences de flexibilisation, les travailleuses se trouvent dans l'obligation de négocier à la pièce et individuellement tous les aménagements d'horaire, l'augmentation d'offre de quarts de travail ou même, leurs taux horaires, car ils résultent d'une évaluation patronale

au rendement. Ce système de faveur et de sanction individualisé assure une compétitivité mutuelle des salariées, une désolidarisation et un isolement qui servent indéniablement les intérêts de l'employeur.

**LA FLEXIBILISATION CONSISTE À NE DONNER DU TRAVAIL QU'ÀUX PERSONNES QUI SE DÉCLARENT IMMÉDIATEMENT DISPONIBLES, OBLIGEANT À DES DISPONIBILITÉS SEPT JOURS ET DEUX SOIRS PAR SEMAINE**

## **QUAND LE TRAVAIL REND MALADE !**

Bien que ces exigences de flexibilité mises en place chez Wal-Mart concernent le travail au magasin, les femmes rencontrées montrent bien les conséquences de celles-ci sur leur vie personnelle et familiale. Trois éléments sont qualifiés d'envahissants. D'abord, la variation hebdomadaire des horaires de travail. Les périodes assignées ne sont jamais identiques selon les semaines, tout comme le nombre d'heures, et même les jours de congé peuvent ne pas être consécutifs.

Cette variation des horaires a des effets immédiats sur la vie quotidienne, car difficilement conciliable avec les obligations personnelles et familiales. Il devient ardu d'avoir une vie sociale, de prendre des engagements ou des rendez-vous, et ce, après avoir tenté d'assurer les responsabilités familiales, comme la garde des enfants (soir/fin de semaine) et les tâches domestiques. Ensuite, la précarité financière perpétuelle découle en partie de la variation des horaires, mais également des statuts d'emplois, ce que les femmes rencontrées appelaient « le stress économique » continu. Leurs revenus ne permettent pas à plusieurs de sortir de la précarité économique et, encore moins, de tenir un budget serré en fonction d'un revenu stable et prévisible. Selon les taux horaires indiqués par les femmes rencontrées, elles vivent en moyenne avec 20 000 \$ par année, soit près du seuil minimum établi pour le Québec pour une personne seule (bien que plusieurs aient des enfants à charge). Enfin, la variation des horaires et des tâches de travail (capacité continue d'adaptation aux imprévus), les soucis liés à la précarité financière (incertitudes du statut d'emploi) ainsi que la surcharge de travail et les exigences de rendement des supérieurs (menace, chantage, surveillance indue) viennent à bout de la santé physique et psychologique des travailleuses, obligeant certaines à demander de la médication (comme des antidépresseurs) à leur médecin pour les soulager et, surtout, pour assurer qu'elles ne flanchent pas sous la pression.

Pour ces trois éléments, il semble clair qu'il existe une grande porosité entre le travail salarié et la vie personnelle et familiale. Les femmes sont isolées et individualisées dans leurs tentatives d'articuler ces deux espaces, le salariat et la vie personnelle, dont les contraintes demandent des rythmes différents. Pour y arriver, leurs témoignages montrent qu'elles en viennent pratiquement à asservir leur vie personnelle et familiale aux exigences du travail dans le strict objectif de conserver leur emploi, financièrement indispensable.

C'est d'ailleurs au regard de ces effets sur la vie personnelle et familiale des conditions de travail que les répondantes ont évoqué la réalité des femmes monoparentales

employées chez Wal-Mart. Il ne nous est pas possible de confirmer par des statistiques le pourcentage de femmes cheffes de famille travaillant dans ce secteur d'emploi. Cependant, il est permis de croire que leur situation soit assez répandue pour que toutes les répondantes y fassent référence. En fait, ce qui était mis en évidence par cet exemple est la charge importante qui leur incombe – à elles seules – ce qui implique d'aménager l'ensemble de la vie familiale pour qu'elle soit en mesure de subir les contrecoups des changements d'horaires réguliers, la fluctuation des revenus hebdomadaires, la précarité d'emploi et la pression découlant des méthodes de gestion de la main-d'œuvre de Wal-Mart. Par exemple, plusieurs parmi celles rencontrées restaient songeuses à savoir comment elles arrivaient à boucler le budget mensuel avec les charges associées à la garde des enfants. À ce sujet, parmi celles qui étaient monoparentales, une répondante évoquait la charge financière que cela représentait pour elle : « Mais qu'est-ce que tu fais quand tu as des enfants. Les garderies sont de jours, il faut que tu payes pour le soir. En plus des fins de semaine... Au salaire que tu gagnes, ça vaut-tu la peine ? [...] Tu travailles pour payer ta gardienne. Comment tu fais pour vivre ? Je me le demande. »

Plusieurs travailleuses de Wal-Mart ont fini par considérer que les exigences de l'employeur étaient disproportionnées face à leurs capacités individuelles à résister à l'employeur et ont vu la nécessité de s'organiser collectivement, via un syndicat, pour tenter d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Pour cela, depuis les années 2000, des douzaines de campagnes de syndicalisation ont été menées dans les succursales québécoises de Wal-Mart, avec le soutien du syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). Ces batailles ont donné lieu à l'obtention d'accréditations syndicales et à la signature de conventions collectives. Toutefois, à ce jour, plus aucun travailleur ou travailleuse de Wal-Mart n'est représenté(e) par les TUAC, car la dernière accréditation syndicale est tombée en novembre 2011.

Dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, l'un des éléments qui puisse avoir des effets immédiats est sans

contredit le choix des horaires. En fait, avant même une augmentation salariale, celles rencontrées souhaitaient gagner un plus grand contrôle sur l'organisation de leur vie par la possibilité de fournir à leur employeur de *réelles* disponibilités qui prennent en considération les autres contraintes auxquelles elles sont soumises. Plus encore, connaître une semaine à l'avance les périodes assignées offre une attitude très précieuse pour organiser à plus long terme, surtout lorsqu'elles sont seules à assumer les responsabilités.

À la lumière des résultats de cette enquête menée auprès des travailleuses de Wal-Mart, il semble clair que les femmes sont touchées spécifiquement et différemment par les changements actuels du marché du travail dans le secteur du détail où elles se retrouvent massivement. Cette demande pour le choix des horaires de travail martelée par les femmes rencontrées rappelle l'importance de poursuivre les travaux avec les organisations syndicales et le mouvement des femmes auprès du gouvernement pour une loi-cadre pour l'articulation famille-travail. Cette loi-cadre devrait obliger les entreprises, via les normes du travail, à considérer les besoins d'aménagement du temps de travail en fonction des responsabilités familiales (que ce soit pour les enfants ou la famille plus élargie). Tant d'étapes sont encore à franchir pour une meilleure justice pour les groupes les plus précarisés de la société dont ces travailleuses font partie.

#### **Pour consulter le rapport de recherche voir :**

<http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/SMayer-Correction-VF-1v14.pdf>

#### **Pour commander le rapport de recherche (version papier) :**

<http://www.ieim.uqam.ca/spip.php?article8276>

---

1 Voir : Mayer, Stéphanie (2013). *Les effets de la libération des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes*. Le cas Wal-Mart, Montréal, Éditions IEIM, 128 pages. L'équipe de recherche rassemblait Gisèle Bourret (membre du comité *Femmes et Mondialisation* de la FFO), Lyne Kurtzman (Service aux collectivités – UQAM) sous la direction scientifique des professeur(e)s de l'UQAM Francine Descarries et Dorval Brunelle

# LE TRAVAIL AU QUÉBEC : PLUS FLEXIBLE ET PLUS PRÉCAIRE

Par **Yanick Noiseux** | PROFESSEUR ADJOINT  
**Samuel Blouin** | ÉTUDIANT-CHERCHEUR, DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



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

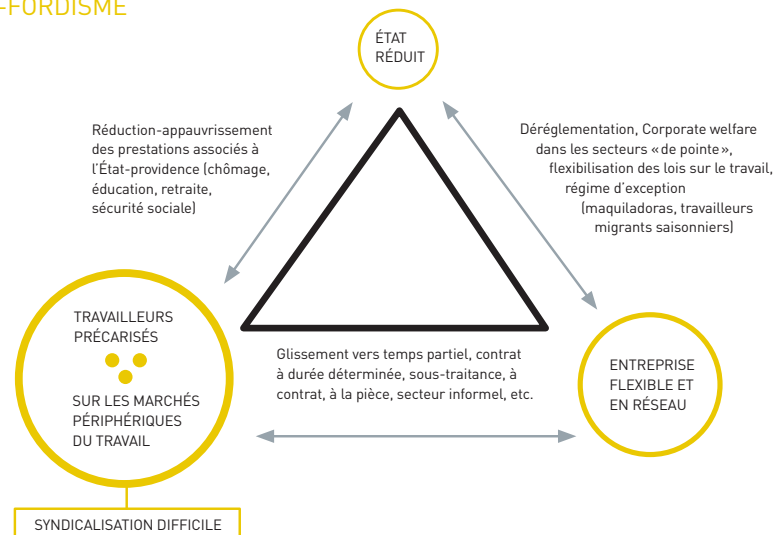
## RETOUR SUR LA GRANDE TRANSFORMATION AU QUÉBEC

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

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

Figure 1.

### DYNAMIQUE DE LA RUPTURE DU CONTRAT SOCIAL DANS L'APRÈS-FORDISME

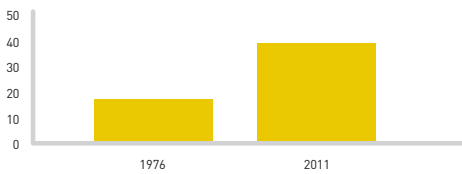


### L'ESSOR DU TRAVAIL ATYPIQUE : LES JEUNES ET LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

Dans le nouveau régime, le travail atypique prend progressivement le pas sur le salariat classique. Le travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome, le cumul d'emplois, ainsi que le travail invisible (travail au noir, le travail des clandestins, le travail des aides familiales et le travail en régime dérogatoire effectué, entre autres, par les travailleurs migrants saisonniers, etc.) (Noiseux, 2008 : 21-25). Au Québec, la part de ces types de travail a **plus que doublé** entre 1976 et 2012, passant de 16,7 % (Matte et al., 1998 : 25) à 37,4 % (ISQ, 2013a). Bien que la flexibilisation en elle-même ne soit pas néfaste, force est de constater que dans le contexte actuel, travail atypique et précarité vont de pair.

Graphique 1.

PART DE PERSONNES AYANT  
UN EMPLOI ATYPIQUE AU QUÉBEC(%)



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

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

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

Tous ces effets néfastes voient leurs impacts démultipliés dans le cas des **jeunes** et des **travailleuses**. La dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail sous-tend effectivement des discriminations systémiques impliquant une rehiérarchisation des marchés du travail en fonction du statut d'emploi qui se fait au détriment des jeunes (Noiseux, 2012) et des femmes (Noiseux, 2011).

### **SYNDICALISME ET ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES : FAITS, PRATIQUES ET DÉFIS**

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

Malgré le fait que chacune des grandes centrales syndicales québécoises ait clairement énoncé que l'organisation des travailleurs atypiques était une priorité (Noiseux, 2008), force est de constater que le bilan est mitigé. La proportion des travailleurs à temps partiel syndiqués a stagné à 27,3% de 1998 à 2009, alors que celle des travailleurs à temps plein est passée de 37,3% à 38,3%<sup>1</sup>. Notons toutefois que les organisations syndicales ont enregistré, depuis une dizaine d'années, de nets progrès autant auprès des jeunes que des femmes, qui sont bien souvent confinés dans le travail atypique. Entre 1997 et 2012, le nombre de jeunes syndiqués s'est accru à un rythme de beaucoup supérieur (+ 74,7%) à la croissance de l'emploi chez les 15-24 ans (+ 29,8%) (ISQ, 2013b; 2013c) et la proportion de femmes syndiquées est aujourd'hui presque égale à la proportion d'hommes syndiqués.

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

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

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

*Note réalisée à partir de l'article de NOISEUX, Yanick (2013). « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », sous la direction de Ulysse, Lesemann et Pires, Montréal : PUQ. Cet article est une version actualisée d'une note sociopolitique du GIREPS publié en avril 2013.*

### RÉFÉRENCES

- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Publication du gouvernement du Québec, Québec, 807 p.
- DESROCHERS, Lucie (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? : Les femmes et le travail atypique*, Conseil du Statut de la femme, Québec.
- DURAND, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible, Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Éditions du Seuil, Paris.
- FOURASTIÉ, Jean (1979). *Les trente glorieuses ou la révolution invisible, 1946 à 1975*, Fayard, Paris.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2013a). *Emploi typique et atypique chez l'ensemble des travailleurs résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi*, Québec, Ontario et Canada, Québec.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2013b). *Emploi syndiqué et non syndiqué et taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi*, Québec, Ontario et Canada, Québec.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2013c). *Population active, emploi et chômage, résultats selon le sexe, l'âge et le niveau d'études*, Québec, Ontario et Canada, Québec.
- ION, Jacques (2006). « La dignité, nouvel enjeu de mobilisation », *Revue Sciences Humaines*, no 172, p. 41-43.
- MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, no 5, Gouvernement du Québec, Québec.
- MURRAY, Gregor (1989). « Stratégies syndicales face à la précarité », dans *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis* (sous la direction de Laflamme, Murray, Bélanger et Ferland), OIT, collection Série de Recherche, p. 191-208.
- NOISEUX, Yanick (2012). « Le travail atypique au Québec : les jeunes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue du REMEST*, vol. 7, no 1, p. 28-54.
- NOISEUX, Yanick (2011). « Le travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue Labour/Le Travail*, n° 67, p. 95-120.
- NOISEUX, Yanick (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat en sociologie, UQAM, Montréal.

1 À notre connaissance des données plus récentes ne sont pas disponibles.

# LA PRÉCARISATION DES EMPLOIS ET LE RÔLE DE L'ÉTAT

**Frédéric Lesemann** | PROFESSEUR HONORAIRE, INRS-UCS, MONTRÉAL



**D**epuis plusieurs années, le Canada a des programmes d'importation de travailleurs temporaires (telles les aides domestiques en provenance des Philippines, par exemple) ou de travailleurs agricoles saisonniers (du Mexique ou d'Amérique centrale). Cette politique s'est étendue à un nombre fortement accru de travailleurs temporaires dans d'autres secteurs ou «Travailleurs invités» (*guest workers*) selon les termes du programme. On en compte 338 000 en 2014. Le mécanisme en est le suivant : au nom de la pénurie appréhendée de travailleurs qualifiés (ce thème a vu le jour il y a une douzaine d'années, en référence aux travailleurs âgés baby-boomers arrivant à l'âge de la retraite), le gouvernement garantit à tout employeur qui en fait la demande d'obtenir les certificats nécessaires pour l'importation du nombre et du type de travailleurs recherchés en 10 à 20 jours, alors qu'il fallait jusqu'ici compter de 12 à 14 semaines pour étudier le dossier de la demande. Cette accélération de l'embauche étrangère est possible grâce au recours à des agences privées de recrutement et de placement de la main-d'œuvre.

De plus, et surtout, cette embauche de main-d'œuvre concerne désormais non plus seulement les travailleurs qualifiés, comme les ingénieurs, les électriciens, les soudeurs, etc., mais bien les employés de service des Tim Horton, McDonald's, Canadian Tire, Home dépôt, des abattoirs, des pêcheries, des hôtels ou des résidences de personnes âgées. À cette stratégie de recrutement direct par les employeurs à l'étranger, grâce à l'intermédiaire des agences privées – on sous-traite donc le travail antérieurement effectué par des fonctionnaires d'Immigration Canada –, s'ajoutent de nouvelles règles de rémunération énoncées par le Fédéral : les travailleurs ainsi recrutés auront des contrats d'une durée de deux ans maximum, pourront être payés 15% de moins que le salaire moyen dans le secteur,

ne dépendront pas de l'employeur où ils exercent leur activité mais de l'agence de recrutement, ce qui ne leur donne pas le droit de changer d'emploi, de se syndiquer et ne leur donne pas non plus droit à des avantages sociaux, ni bien sûr à demeurer au Canada. On imagine l'économie financière et l'économie de négociation que les employeurs réalisent. Pourquoi ne pas se prévaloir de tels avantages ?



De nombreux employeurs s'en sont servis, et même bien au-delà des balises minimales définies par le Fédéral. Au point où le gouvernement lui-même a dû sévir récemment contre ce qui, même à ses yeux, dépassait les bornes. En effet, la Banque Royale à Toronto, puis nombre de franchisés de McDonald's en Colombie-Britannique et en Alberta qui avaient mis à la porte, profitant de cette

réglementation, leurs propres employés nationaux réguliers pour les remplacer par des employés qualifiés en provenance de l'Inde ou d'Amérique latine, ont dû faire marche arrière sous la menace d'être exclus du programme autorisant les recrutements étrangers. En réalité, le Fédéral a dû reculer parce que l'Institut économique CD Howe, lui-même réputé conservateur, lui a fait savoir que ces pratiques contribuent pour 4 points de pourcentage au chômage en Colombie-Britannique et en Alberta, qui sont des fiefs électoraux des Conservateurs. Les commentateurs soulignent d'ailleurs qu'une fois de plus, il est impossible d'obtenir des statistiques précises sur la situation réelle du marché du travail et que les cas rapportés ne constituent probablement que la pointe de l'iceberg.

Tout cela au nom d'un contexte national de travail qu'on prétend frappé par des pénuries, alors que Statistique Canada vient de publier une étude qui contredit radicalement la légende de la pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifiée qui a été diffusée par les pouvoirs politiques en place depuis plus de dix ans pour faire pression sur la main-d'œuvre en emploi.

## LA PRÉCARISATION, ENCOURAGÉE PAR L'ÉTAT LUI-MÊME

Cette initiative fédérale relative à la main-d'œuvre crée des doubles standards de conditions de travail pour un même emploi, entraînant potentiellement des conflits entre les catégories de travailleurs, surtout s'il s'agit d'immigrants; elle s'inscrit dans ce vaste processus d'affaiblissement de la régulation gouvernementale dans de multiples secteurs : qualité des aliments, environnement, rigueur des données statistiques, recul des retraites, et maintenant traitement de certaines demandes d'immigration et, par conséquent, conditions de travail



et de la protection sociale associée au travail. Elle remet au privé des activités jusque là réservées à l'État (l'immigration, la sécurité); elle accélère la précarisation des conditions d'emploi non seulement des étrangers recrutés, mais bien des Canadiens eux-mêmes.

Cette stratégie est la dernière des manifestations des attaques en règle menées par le gouvernement fédéral contre le salariat organisé et les conditions de travail en général, négociées, et reconnues depuis des décennies. L'équilibre des relations de travail est rompu. Il fait porter la totalité des responsabilités des difficultés des entreprises canadiennes à leur main-d'œuvre, alors même que les entreprises font des profits exorbitants, accordent pour les plus grandes des rémunérations astronomiques à leurs dirigeants, sont résistantes à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, voient leur contribution fiscale réduite à 15% (pour ce qu'elles ne parviennent pas à soustraire à l'impôt par des stratégies de fuite organisée des bénéficiaires dans des paradis fiscaux), alors que les rentrées fiscales de l'État reposent aux trois quarts sur les salariés et que le gouvernement forge explicitement des lois à l'avantage des entreprises et les interprète en fonction de leurs intérêts, comme dans le cas d'Aveos/Air Canada.

Le raisonnement qui sous-tend la transformation du rapport de travail, on le connaît : la nécessaire compétitivité des entreprises canadiennes dans le contexte de la mondialisation passe par une réduction de la rémunération et des protections des travailleurs, en particulier des pensions d'entreprises qui en 10 ans sont pratiquement toutes passées de régimes à prestations déterminées à des régimes à cotisations déterminées où c'est évidemment le travailleur qui assume les risques des évolutions boursières, tout en sachant qu'à peine 40% des travailleurs du secteur privé ont accès à un régime de pension d'entreprise.

### **CE QU'IL FAUT RETENIR DE CETTE ÉVOLUTION**

Le plus important est qu'aujourd'hui, c'est l'État lui-même qui devient l'acteur central de la précarisation, alors que jusqu'à récemment il était apparu comme le protecteur des plus vulnérables contre

«les forces du marché». C'est ce paradigme social-démocrate qui est radicalement remis en cause et abandonné. L'État et ses politiques n'essaient plus de contrôler le phénomène, d'en atténuer les conséquences pour la société et pour les individus (vision sociale-démocrate), mais il en est l'instigateur, l'accélérateur, au service des forces des entreprises mondialisées et des marchés globalisés.

Il convient donc de remettre en question la manière dont on interprète la précarité des emplois. On constate en effet :

- Qu'aujourd'hui, la précarité est induite par les processus de dérégulation qui impliquent une précarisation «calculée», intentionnelle, où le retrait de la régulation étatique détermine une autre stratégie d'allocation des ressources. En ce sens, la précarisation comme expression d'une stratégie de dérégulation devient un mode de régulation. Elle devient même un système d'accumulation et d'autorité, parfois par l'État, parfois par des intérêts organisés, le marché, mais avec l'appui actif de l'État. La précarité loge au cœur même de l'État, elle est partie intégrante des pratiques et des politiques et des stratégies de l'État néolibéral, autant que des entreprises globalisées.
- Que la précarité est un mode de production du travail, de l'organisation de la production définie par une logique entrepreneuriale de déréglementation. Elle permet la flexibilité de la production. En ce sens, elle est au centre de la production des biens et des ressources, au centre de l'exercice de la «violence légitime» de l'État, au nom de la compétitivité nationale, comme au centre de la productivité et des stratégies de concurrence de la grande entreprise multinationale.
- Que la précarité est le symptôme d'un état de dérégulation dans lequel la loi elle-même est perçue par ceux qui l'invoquent comme ouverte, flexible, sujette à multiples interprétations, inscrite dans un rapport changeant entre ce qui est légal/illégal, légitime/illégitime, autorisé/non autorisé. Du coup, ce rapport flou, arbitraire et

modifiable à la règle devient un lieu de concentration de pouvoir et de violence. La dérégulation des divers droits sociaux, en particulier de ceux du travail, mais aussi de l'immigration, de la fiscalité par l'État, autorise une flexibilité considérable pour modifier les conditions de fonctionnement des entreprises, d'obtention des contrats, de recrutement de la main-d'œuvre, de transfert des bénéficiaires off-shore, à Jersey, aux Bahamas ou en Suisse.

- Que la précarité n'est nullement le propre des marginaux (c'est-à-dire des marginalisés) : qu'elle est source et moyen de survie pour les uns, source d'enrichissement et d'accumulation pour les autres. Les règles «négociables» servent les intérêts des puissants : contrôle des flux d'immigrants, affaiblissement des protections sociales, recours au privé, etc. La précarité et la précarisation sont l'expression d'un rapport de pouvoir économique et politique, privé et étatique. Il faut donc désindividualiser le phénomène pour le repolitiser.

### **LA PRÉCARITÉ : QUELLES CONSÉQUENCES ?**

Bien sûr des conséquences humaines : individuelles et familiales d'insécurité, non seulement économique, mais bien de sens relativement au travail puisque le travail demeure une source centrale de production de sens, de réalisation de soi. Des conséquences quant à la construction de la cohésion sociale, de la citoyenneté quand des travailleurs et les travailleuses sont mis systématiquement en concurrence, quand, en plus, cette concurrence s'exerce dans un contexte de concurrence ethnique, voire raciale. Des conséquences quant à la mobilisation sociale, aux nouvelles formes de mobilisation autour du travail qui ne peuvent se structurer dans la forme classique des mobilisations syndicales issues du salariat. Cette question est d'une importance cruciale car elle ne concerne pas qu'une catégorie de travailleurs et de travailleuses, les précaires saisis comme une catégorie spécifique, mais bien tous les travailleurs et les travailleuses puisque le nombre de ceux et celles que les décisions gouvernementales menacent va grandissant.

# LA RÉSISTANCE DES FEMMES AU CŒUR DE LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES

**Par Alexa Conradi**

PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC ET PORTE-PAROLE DE LA COORDINATION  
DU QUÉBEC DE LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES



**L**e 8 mars 2015, des groupes féministes de par le monde lanceront, pour la 4<sup>e</sup> fois, une série d'actions dans le contexte de la Marche mondiale des femmes. Toujours ancrée dans la volonté d'éliminer les causes de la pauvreté et de la violence envers les femmes, la Marche aura lieu sur le thème de la défense de nos corps et de nos territoires contre l'accaparement capitaliste et patriarcal.

**Nos territoires peuvent être autant l'espace public et démocratique, nos milieux de vie, les terres agricoles, les rivières ou encore plus globalement la terre sur laquelle nous vivons.** Le mouvement féministe travaille depuis longtemps sur les différentes formes de contrôle du corps des femmes dans un système patriarcal, capitaliste, raciste et colonialiste, mais a moins développé ses réflexions sur les liens avec le contrôle des territoires et des ressources naturelles. Reconnaisant la pertinence de cette thématique, les groupes ont affirmé un besoin d'outils de vulgarisation et d'appropriation de ces enjeux afin d'ancrer la thématique corps et territoires dans les réalités vécues par les femmes du Québec. Des outils et des documents seront produits dans ce sens.

Les échanges entre féministes de tous les continents nous permettent de conclure que des phénomènes similaires frappent nos vies et nos sociétés. Nous avons donc convenu de dénoncer ces phénomènes, de résister et de proposer notre projet féministe de société :

- **L'accaparement de la nature au détriment de la vie et du bien-être de nos collectivités.** Pensons à la place grandissante de l'économie extractive qui menace nos

cours d'eau et déplace des populations. Pensons à l'agriculture industrielle construite sur l'épuisement des sols, la souffrance des animaux et l'utilisation des produits toxiques nocifs pour la santé.

- **L'accumulation de la richesse chez quelques-uns par la dépossession des plus pauvres et de la classe moyenne.**

Pensons également aux attaques envers les droits des travailleuses et travailleurs dans un système de production globale qui veut toujours plus, plus vite pour moins cher. Pensons aux travailleuses exploitées du vêtement au Bangladesh et au Mexique qui produisent des t-shirts pas chers vendus dans les grandes chaînes par des travailleuses ici en situation de pauvreté et de précarité.

- **Le contrôle du corps des femmes.**

Pensons aux travailleuses domestiques dont la force du travail est appropriée sans rémunération et protection adéquate pour que d'autres femmes puissent aller à la conquête de nouveaux territoires. Pensons aux femmes autochtones qui, devant le nombre de femmes disparues et assassinées, ne peuvent se sentir en sécurité sur aucun territoire. Pensons aux femmes dont le corps est utilisé comme outil de guerre. Pensons aux fondamentalistes de tous acabits qui remettent en question partout dans le monde le droit des femmes de contrôler leur corps. Pensons à la marchandisation de nos corps et de notre sexualité.

- **L'accroissement de la militarisation, à l'augmentation de la surveillance et à la criminalisation des mouvements sociaux.** Pensons aux dépenses militaires canadiennes et à la promotion

du militarisme. Pensons à l'industrie de surveillance et aux atteintes à la vie privée au nom de la lutte au terrorisme. Pensons aux territoires usurpés par des entreprises extractives qui font appel aux paramilitaires. Pensons à la répression des luttes sociales par les forces de l'ordre.

Pour le réseau de la Marche mondiale des femmes, il est essentiel d'aller à la source des problèmes. La marche aura pour objectif alors de :

- Révéler et dénoncer les différentes formes de violence que les femmes subissent, en identifiant les acteurs responsables de l'oppression.
- Promouvoir et donner une visibilité aux alternatives de vie que nous les femmes construisons déjà en opposition à un système capitaliste, patriarcal, raciste et hétéronormatif, avec des actions visant à renforcer la solidarité, la joie et la créativité, et qui suscitent l'envie de manifester chez les femmes.
- Montrer au monde comment nous les femmes, nous résistons, et que nous ne nous arrêterons pas, jusqu'à ce que nous puissions décider de nos corps et affirmer qu'il est possible de créer et de vivre autrement que ce que le système hégémonique nous impose. Les femmes le font déjà, en construisant collectivement et librement.
- Élargir et renforcer notre mouvement à partir des communautés locales, nationales, régionales et internationales, par des actions dans la rue qui incluent plus de femmes - migrantes, syndi-



calistes, travailleuses domestiques, handicapées – et davantage de pays et de régions; par de la formation sur nos contenus politiques, par la forme de nos actions; par l'autofinancement de nos activités; par l'amélioration sensible de notre communication (à la fois pour la production et la distribution de contenus et pour la réponse aux appels à l'action et en termes d'organisation de nos outils de travail permanents) et par un renforcement des actions de solidarité et d'alliance avec d'autres mouvements sociaux aux niveaux régional, national et local.

### **L'ÉDUCATION POPULAIRE ET POLITIQUE AU CŒUR DES ACTIONS DE 2015**

Les 23 et 24 avril derniers, les membres de la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) se sont rencontrés à Québec pour décider des grandes étapes qui mèneront aux actions de 2015. La démarche et les outils d'éducation populaire joueront donc un rôle central en vue des actions de 2015. **Les membres de la CQMMF souhaitent orienter ces outils de façon à ce que les enjeux soient définis par les femmes elles-mêmes**, à partir de leurs vécus, et qu'il visent à faire parler les femmes, dans toute leur diversité, de leurs différents rapports aux corps et aux territoires. En effet, le corps peut être vu comme le premier territoire des femmes, comme un lieu d'oppression, mais aussi comme une source de résistance et de reprise de pouvoir face aux systèmes de domination. De même, les territoires peuvent être définis de façon large, et renvoyer autant à des espaces physiques que symboliques.

Le comité de coordination de la CQMMF a décidé de produire un texte court dans les prochaines semaines pour poser les bases d'une réflexion sur les liens entre corps et territoires au Québec. Ce texte servira de point de départ à la réalisation des outils d'éducation populaire dont la sortie est prévue à l'automne 2014.

### **ACTION CONJOINTE CQMMF ET FAQ**

A court terme, la CQMMF a décidé de précéder les **actions de la Marche avec une action de solidarité avec les femmes autochtones. Ainsi, des actions conjointes auront lieu le 4 octobre 2014, avec Femmes autochtones** du Québec pour appeler à la tenue d'une commission d'enquête sur la disparition et l'assassinat des femmes autochtones. Rappelons que la GRC a pu repérer 1186 femmes autochtones victimes, dont 1126 qui ont été assassinées et 160 sont portées disparues. Le gouvernement canadien est imperméable aux appels répétés des milieux autochtones et féministes pour tenir une enquête publique sur les causes de ces disparitions.

Les vigiles, qui auront lieu au niveau régional, seront un premier moment d'appropriation de la thématique de la MMF de 2015. La situation des femmes autochtones disparues et assassinées permettra de mettre en lumière les luttes et réflexions développées par les femmes autochtones pour résister à un système à la fois patriarcal et colonialiste. Ces actions régionales prendront la forme de vigiles (une seule vigile est habituellement organisée au Québec, et

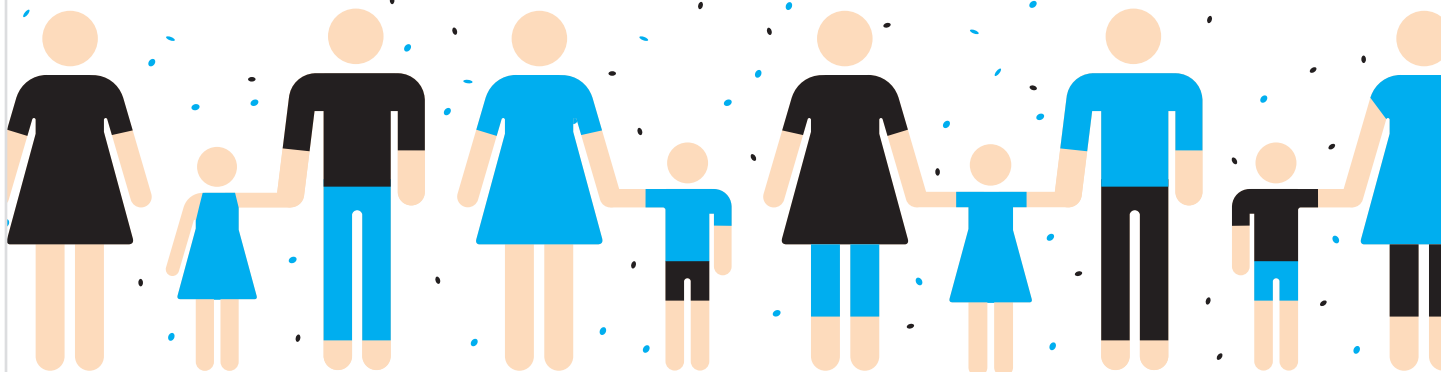
a lieu à Montréal) dans chaque région du Québec pour marquer la solidarité avec les femmes autochtones.

**Le Québec et le Canada n'ont pas fini de comprendre la portée du rapport qu'ils ont entretenu et continuent d'entretenir, mais autrement avec les peuples avec qui nous partageons dorénavant l'avenir. Les disparitions et les meurtres qui ont lieu aujourd'hui ne peuvent être compris en dehors de cette histoire.** La FFQ estime qu'il est du rôle des féministes de travailler en alliance avec les femmes autochtones pour faire en sorte que nos États et nos compatriotes comprennent mieux les processus et les effets de la colonisation pour mieux bâtir une relation égalitaire. Les militantes de la Marche mondiale des femmes ont un rôle à jouer également pour en discuter dans leur milieu et pour générer de la solidarité plutôt que l'indifférence.

### **LES ACTIONS DE LA MMF AU QUÉBEC EN 2015**

La période des actions de la MMF aura lieu entre le 8 mars, date prévue pour le lancement des actions, jusqu'au 17 octobre 2015. **Une action internationale simultanée aura lieu le 24 avril 2015, de 12h à 13h, dans le cadre des 24 heures d'actions féministes pour souligner l'effondrement du Rana Plaza, une usine de vêtements au Bangladesh, où un millier de personnes sont mortes, en majorité des femmes, afin de porter un regard mondial sur les conditions de travail des femmes.**

La forme et les thématiques précises sur lesquelles porteront les autres actions au Québec seront issues de la démarche d'éducation populaire. Chacune prendra une couleur régionale et une thématique propre pour illustrer les résistances portées par les féministes de ladite région. Dès septembre, ces actions se répondront les unes aux autres, telles des «actions en cascade» de façon à favoriser l'attention médiatique, la mobilisation et de provoquer un crescendo menant à l'action nationale. **Cette action finale aura lieu à Trois-Rivières le 17 octobre 2015, Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté.**



## COLLOQUE

# FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES: DES VICTOIRES À CÉLÉBRER, DES ACTIONS À POURSUIVRE!

### DATE

6 ET 7  
NOVEMBRE 2014

### LIEU

HÔTEL UNIVERSEL  
5000, RUE SHERBROOKE E.  
MONTRÉAL

### INSCRIPTIONS

INSCRIPTIONS  
ET PROGRAMMATION  
À VENIR

Les changements sociaux des dernières décennies ont permis l'émergence de nouvelles configurations familiales, transformant ainsi les réalités des familles québécoises. Ce colloque nous permettra ainsi d'une part, de réfléchir à la manière dont ces changements sont vécus par les parents, les enfants et la communauté qui les soutient et d'autre part, d'identifier les enjeux et les défis auxquels ils sont confrontés. Cette réflexion devrait, non seulement permettre de faire le point sur les événements, politiques sociales et lois qui ont marqué la vie des familles au Québec, et plus précisément sur celle des familles monoparentales et recomposées depuis les 40 dernières années, mais aussi de porter un regard sur l'avenir et les perspectives d'actions pour la FAFMRQ.

Le colloque permettra aussi de célébrer les 40 ans d'histoire et de réalisations de la FAFMRQ, mais surtout de rendre hommage au travail acharné des personnes qui ont contribué à son développement.

► **DES CONFÉRENCIERS HORS PAIR VOUS ATTENDENT. RÉSERVEZ CES DATES À VOTRE AGENDA!** ◀

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC

