

Université de Montréal

**Les centres de travailleurs :
un moyen d'élargir le champ d'action syndical?
Études de cas**

par
Sébastien Robert

École des Relations Industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en sciences sociales (M.Sc.)
en relations industrielles

Août 2014

© Sébastien Robert, 2014

Résumé

Le monde du travail connaît actuellement de grandes transformations. Le modèle nord-américain d'organisation syndicale ne semble plus permettre au mouvement syndical de répondre efficacement à ces transformations, favorisant le développement de plusieurs initiatives de renouveau syndical.

Pour évaluer les impacts d'initiatives de renouveau syndical, nous avons développé un modèle basé sur le concept de zone syndicale (Haiven, 2003, 2006). Nous avons dû déterminer les facteurs définissant la zone syndicale, comme la littérature était muette à ce sujet. En utilisant d'abord la théorie des déterminants de la densité syndicale (Schnabel, 2003), nous avons intégré au modèle les éléments de la théorie des ressources du pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010) pour considérer les facteurs internes aux syndicats qui influencent la zone syndicale. L'intégration de ces trois théories dans un modèle unifié constitue une innovation théorique significative.

Le modèle a été appliqué à deux centres de travailleurs : le *Vermont Workers Center* et le Centre des Travailleurs de St-Rémi. Dans les deux cas, ces initiatives ont permis d'élargir la zone syndicale. Par contre, le Centre du Vermont applique les principes du syndicalisme communautaire, en cherchant à développer du *leadership* chez ses membres (Cranford et Ladd, 2013), alors que celui de St-Rémi applique un syndicalisme de mobilisation, où le *leadership* s'exerce par les organisateurs syndicaux (Camfield, 2007). Cette différence et leurs différents mandats font que les impacts des deux cas étudiés diffèrent.

D'autres études sont nécessaires pour améliorer le modèle proposé. Ce dernier demeure malgré tout un outil pour les chercheurs ou les syndicats qui veulent évaluer des initiatives ou des pratiques syndicales et permettre, à terme, d'augmenter l'influence du mouvement syndical sur le marché du travail et la société.

Mots-clés : centres de travailleurs, renouveau syndical, pouvoir syndical, densité syndicale, zone syndicale, travailleurs atypiques, syndicalisme, syndicat, mouvement syndical, travailleurs migrants

Abstract

The labor market is undergoing major changes. The north-american model of union organization seems to not allow the labor movement to respond effectively to these changes, which have contributed to the development of several union renewal initiatives.

To evaluate the impacts of union renewal initiatives, we have developed a model based on the concept of union zone (Haiven 2003, 2006). We had to determine the factors defining the union zone, as the literature was silent about that subject. Using at first the theory of the determinants of the union density (Schnabel, 2003), we have integrated elements of the theory of union power resources (Lévesque and Murray, 2010) to the model to consider the internal factors for the unions that can influence the union zone. The integration of these three theories in one unified model constitute a significant theoretical innovation.

The model was applied to two workers centers : the Vermont Workers Center and the St-Rémi Workers Center. In both cases, these union renewal initiatives have enlarged the union zone. On the other side, the Vermont center applies the principles of community unionism, seeking to develop leadership among its members (Cranford and Ladd, 2003), while the St-Rémi center applies the principles of mobilization unionism, in which leadership is exercised rather by union organizers (Camfield, 2007). This difference and their different mandates made the impacts in the two studied cases different.

Further studies are needed to improve the proposed model. It remains a tool that can be useful for researchers or unions who want to evaluate the impacts of union initiatives or practices and, eventually, increase the influence of the labor movement on the labor market and society.

Keywords : workers center, union renewal, union power, union density, union zone, atypical workers, unions, trade union, labor movement, migrant workers

Table des matières

Introduction.....	1
Chapitre 1 : Revue de la littérature	3
1. L'état du syndicalisme	3
1.1 Le monde du travail en mutation	3
1.2 L'importance de la densité syndicale	7
1.3 Déclin de la densité syndicale.....	9
1.4 Les déterminants de la densité syndicale	10
2. Champ d'action syndicale.....	15
2.1 La zone syndicale.....	15
2.2 Les zones non-syndicales.....	18
2.3 Les bas salariés	21
2.4 Les travailleurs atypiques	23
2.5 Obstacles à la syndicalisation des travailleurs atypiques.....	25
2.5.1 Législatif	26
2.5.2 Volonté de l'acteur syndical à organiser les atypiques.....	27
2.5.3 Propension des travailleurs atypiques à se syndiquer	28
3. Le nouveau syndical	28
3.1 Le nécessaire nouveau syndical.....	29
3.2 Le pouvoir syndical.....	32
3.3 Les stratégies d'organisation des atypiques.....	35
3.3.1 Syndicalisme institutionnel.....	36
3.3.2 Syndicalisme de mouvement social	36
3.3.3 Formes alternatives d'organisation des travailleurs.....	42
4. Les centres de travailleurs.....	43
4.1 Le mouvement aux États-Unis.....	45
4.1.1 Les centres UNITE dans l'industrie du vêtement.....	47
4.1.2 Les centres de la NDLOM.....	48
4.1.3 Le <i>Santa Maria Worker Center</i> de Chicago	49
4.2 Le mouvement dans le reste du Canada.....	50

4.2.1	La campagne TUAC pour les travailleurs agricoles migrants	51
4.2.2	Le WORC de Winnipeg	51
4.3	Les centres de travailleurs au Québec	53
4.3.1	Le Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants (CTI)	53
4.3.2	Les centres de travailleurs agricoles migrants	54
4.4	Les impacts des centres de travailleurs	55
5.	Conclusion et problématique	56
5.1	Sortir du modèle Wagnérien pour grandir	56
5.2	Évaluer les initiatives de renouveau syndical	57
5.3	La connaissance des centres de travailleurs et leurs impacts	57
Chapitre 2 : Modèle d'analyse et planification opérationnelle de la recherche		59
1.	Rappel de la question de recherche et de la problématique	59
2.	Le type de recherche	60
3.	Modèle d'analyse de la recherche	61
3.1	Modèle conceptuel	61
3.2	Opérationnalisation des concepts	63
3.3	Les relations entre les concepts : propositions de recherche	70
4.	Le plan d'observation	72
4.1	Structure de la preuve	72
4.2	Échantillonnage : unité d'analyse, niveau d'analyse, population et échantillon	72
4.3	Méthode de collecte des données	74
4.4	Limites de la recherche	74
5.	Le plan d'analyse	76
5.1	La constitution des données	76
5.2	La description des données	77
5.3	L'analyse des données	78
6.	Conclusion	78
Chapitre 3 : Résultats		80
1.	Le <i>Vermont Workers Center</i>	80
1.1	Historique	81
1.2	Actions et les campagnes	82

1.3 Liens avec les organisations syndicales	85
1.4 Affiliations	85
2. Les impacts du <i>Vermont Workers Center</i>	86
2.1 Perception du rapport coût/bénéfices d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué.....	87
2.2 Perception des syndicats par les membres du centre	88
2.3 Perception de solidarité des membres du centre envers les autres travailleurs.....	89
2.4 Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation	90
2.5 Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation.....	90
2.6 Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation.....	91
2.7 Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats.....	92
2.8 Capacité des centres de former des militants syndicaux.....	92
2.9 Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales	93
2.10 Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats	94
2.11 Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques	95
2.12 Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats.....	96
2.13 Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués	97
2.14 Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués.....	98
2.15 Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués	99
2.16 Facteurs externes.....	100
3. Le Centre des travailleurs de St-Rémi	102
3.1 Historique.....	103
3.2 Actions et les campagnes	103
3.3 Liens avec les organisations syndicales	106

3.4 Affiliations	107
4. Les impacts du Centre des travailleurs de St-Rémi	108
4.1 Perception du rapport coût/bénéfices d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué.....	108
4.2 Perception des syndicats par les membres du centre	109
4.3 Perception de solidarité des membres du centre envers les autres travailleurs.....	110
4.4 Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation	111
4.5 Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation	112
4.6 Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation.....	113
4.7 Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats.....	114
4.8 Capacité des centres de former des militants syndicaux.....	115
4.9 Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales	115
4.10 Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats	116
4.11 Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques	117
4.12 Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats.....	117
4.13 Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués	118
4.14 Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués.....	119
4.15 Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués	119
4.16 Facteurs externes.....	121
5. Analyse des données selon les propositions de recherches	123
5.1 Impacts sur la propension des travailleurs à se syndiquer	123
5.2 Impacts sur la législation du travail	124
5.3 Impacts sur la capacité syndicale d'organisation.....	125
5.4 Impacts des centres des travailleurs sur la zone syndicale	126

6. Conclusion	128
Chapitre 4 : Discussion des résultats	129
1. Limites de la recherche	129
1.1 Les entrevues	129
1.2 La représentativité des cas étudiés	131
1.3 Limites reliées au modèle opératoire	132
2. Apport de la recherche à l'état des connaissances.....	135
2.1 Liens avec la revue de la littérature	135
2.2 Les impacts des cas étudiés.....	137
2.3 La méthodologie utilisée.....	137
2.4 La zone syndicale.....	139
3. Pistes de réflexion futures.....	139
3.1 Autres initiatives de renouveau syndical	139
3.2 Taux de syndicalisation et zone syndicale	140
3.3 Dynamiques des campagnes menées et des centres.....	141
3.4 La spécificité québécoise	142
4. Conclusion	142
Conclusion générale.....	144
Bibliographie.....	146
Annexe 1 : Plan des centres de travailleurs aux États-Unis (Fine, 2006).....	i
Annexe 2 : Taux de travailleurs membres d'un syndicat par État, 1999 vs 2013, États-Unis....	ii

Liste des figures

FIGURE 1 : La zone syndicale (Haiven, 2006 : 91).....	20
FIGURE 2 : Les ressources de pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010 : 59).....	32
FIGURE 3 : Modèle conceptuel.....	62
FIGURE 4 : Modèle opératoire.....	69
FIGURE 5 : Modèle opératoire modifié.....	138

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : Densité syndicale aux États-Unis 1961-2011 (Freeman 1998 et Bureau of Labor Statistics, 2012)	9
TABLEAU 2 : Liste des entrevues effectuées.....	77
TABLEAU 3 : Résultats de la recherche – Centre du Vermont.....	101
TABLEAU 4 : Résultats de la recherche – Centre de St-Rémi.....	122

Liste des sigles

ACORN: Association of Community Organizations for Reform Now

ACTWU: Amalgamated Clothing and Textile Workers Union

AFL : American Federation of Labor

AFL-CIO : American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations

AQTA : Alliance Québécoise des Travailleurs Autonomes

CSN : Confédération des Syndicats Nationaux

CSQ : Centrale des Syndicats du Québec

CTC: Congrès du Travail du Canada (Canadian Labor Congress (CLC) en anglais)

CTW: Change to Win

CUPW : Canadian Union of Postal Workers

FLOC: Farm Labor Organizing Committee

ILGWU: International Ladies' Garment Workers' Union

IWJ : Interfaith Worker Justice

NDLON : National Day Laborer Organizing Network

OTOC : Omaha Together One Community

SCFP : Syndicat Canadien de la Fonction Publique

STTP: Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes, en anglais CUPW

TUAC: Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce (United Food and Commerce Workers (UFCW) en anglais)

UFWA: United Farm Workers of America

UNITE: Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees

WORC : Workers Organizing and Resource Center

*Le présent mémoire est dédié à tous ces
malcommodes qui confrontent l'ordre des
choses et changent le monde pour le mieux.*

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier ma conjointe, Shirley Leclair, qui m'a accompagné pendant ces 4 ans et demi qu'aura duré ma maîtrise. Malgré que beaucoup de choses se soient passées durant cette période, dont trois naissances et trois élections, elle a toujours été présente à mes côtés.

Merci aussi à toutes les personnes qui m'ont appuyé dans ma rédaction et ma réflexion. En premier lieu, Mélanie Laroche qui m'a d'abord convaincu de me lancer dans cette aventure, a supervisé mon travail durant toutes ces années et m'a permis de mieux comprendre le monde académique. En deuxième lieu, Marilou Blais Tremblay, qui m'a aidé lorsque mes capacités en espagnol étaient dépassées. En troisième lieu, la FTQ qui, par sa participation au programme de bourses dédié de l'École des Relations Industrielles de l'Université de Montréal, m'a donné un coup de main financier pour produire cette recherche. Finalement, tous ces amis et toutes ces amies qui m'ont aidé à faire avancer ma réflexion sur le mouvement syndical et les défis auxquels il fait face.

Je me dois aussi de remercier les milliers de militants syndicaux et de militantes syndicales qui partout dans le monde, réinventent le syndicalisme et font avancer les droits des travailleurs et des travailleuses. En particulier, je dois remercier les personnes inspirantes que j'ai rencontrées dans le cadre de cette recherche au Vermont Workers Center et au Centre de travailleurs de St-Rémi. Vous changez le monde pour le mieux. Continuez.

Introduction

Depuis les années 1980, autant le nombre de membres des syndicats que la densité syndicale, soit le pourcentage de travailleurs membres d'un syndicat par rapport à la totalité des travailleurs, n'ont cessé de diminuer à la fois en Amérique du Nord et Europe (Coobs, 2007 : 99; Schnabel et Wagner, 2007 : 5; Jackson, 2004 : 125).

Les mutations importantes du monde du travail rendent l'environnement de plus en plus hostile aux syndicats (Lévesque et Murray, 2003 : 1). L'importance de la base traditionnelle des syndicats dans le marché du travail diminue au profit de nouvelles formes d'emploi pour lesquelles le mode d'organisation traditionnel des syndicats, encadré par les législations du travail comme le Code du Travail du Québec, est moins adapté (Ministère du travail, 2011 : 24; Haiven, 2006 : 85). Il en résulte une exclusion des organisations syndicales d'un nombre de plus en plus important de travailleurs.

Afin de contrer la diminution de la densité syndicale et la perte du pouvoir syndical qui en résulte, plusieurs initiatives se basant sur des modèles alternatifs d'organisation syndicale ont été développées. L'une de ces initiatives est le mouvement des centres de travailleurs.

Le présent mémoire étudie les centres de travailleurs, considérés comme des initiatives de renouveau syndical lancées dans les dernières années pour freiner la diminution de la densité syndicale et, plus généralement, pour augmenter le pouvoir des syndicats. Il cherche à définir les impacts des centres de travailleurs sur 1) la propension des travailleurs à se syndiquer, 2) la législation du travail et 3) la capacité d'organisation du mouvement syndical. Ces trois sous-variables constituant les éléments déterminant la zone syndicale, il sera possible de déterminer si les initiatives étudiées élargissent la zone syndicale.

Avec la multitude d'initiatives de renouveau syndical, un modèle d'analyse des impacts de ces initiatives permettra aux organisations syndicales et à leurs directions de mieux investir leurs ressources afin d'avoir le plus grand impact possible sur la zone syndicale et permettre d'influencer la densité syndicale et, plus globalement, le pouvoir syndical, c'est-à-dire la capacité du mouvement syndical à influencer son environnement et le marché du travail.

La méthodologie utilisée est de nature qualitative. La présente recherche utilisera l'étude de cas basée sur un échantillon différencié. Plus particulièrement, deux centres de travailleurs seront analysés : un au Québec et un aux États-Unis. Par cette démarche, nous cherchons à remplir deux objectifs : connaître les impacts des centres sur les travailleurs, la législation du travail et le mouvement syndical et valider si le modèle théorique proposé dans cette étude s'applique bien aux centres de travailleurs et pourrait être utilisé pour analyser d'autres initiatives de renouveau syndical.

Pour répondre à nos objectifs de recherche, nous proposons une démarche en quatre temps. D'abord, nous survolerons les différentes données sur l'évolution du syndicalisme, le renouveau syndical et les centres de travailleurs dans les recherches existantes. Ensuite, nous élaborerons les concepts qui seront utilisés dans le modèle théorique proposé dans cette recherche, l'opérationnalisation de ces concepts, ainsi que le plan de la recherche. En troisième lieu, une fois les données collectées, nous les présenterons et les analyserons. Finalement, suite à l'analyse, nous discuterons des conclusions de la recherche, ainsi que des pistes de recherche et de réflexion qui s'en dégagent.

Chapitre 1 : Revue de la littérature

Dans le présent chapitre, nous faisons la synthèse des recherches effectuées en lien avec le sujet de la présente recherche et nous mettons en évidence les principaux constats qui s'en dégagent. Cette démarche permettra de connaître l'état des connaissances et ainsi de mieux situer notre recherche au sein du corpus scientifique.

Nous analysons plus spécifiquement les travaux qui portent sur l'état du syndicalisme, le champ d'action syndicale et les initiatives de renouveau syndical. Nous accordons une attention spéciale à la littérature en lien avec le mouvement des centres de travailleurs aux États-Unis, dans le reste du Canada et au Québec.

1. L'état du syndicalisme

Le syndicalisme en Amérique du Nord a connu une expansion dans la première moitié du 20^e siècle (Freeman, 1998 : 265). Jusqu'à la Deuxième Guerre Mondiale, il grandira dans les luttes pour sa reconnaissance. Ces luttes mèneront à l'adoption du Wagner Act au États-Unis en 1935. La densité syndicale connaîtra une grande expansion dans ce pays à partir de ce moment jusqu'aux années 1960 (Freeman, 1998 : 293). Au Canada et au Québec, la progression du syndicalisme se poursuivra jusque dans les années 1980 (Jackson, 2006 : 62).

Depuis lors, la densité syndicale a connu un déclin autant aux États-Unis que partout au Canada. Après un survol des transformations que connaît le marché du travail, nous discuterons de l'importance que représente la densité syndicale et nous analyserons son évolution et les facteurs qui la déterminent.

1.1 Le monde du travail en mutation

Au début du 20^e siècle, le marché du travail était plutôt homogène. Il était composé très majoritairement de travailleurs à temps complet qui pouvaient prétendre à une sécurité d'emploi pour la durée de leur carrière. C'est dans ce contexte que le syndicalisme et les lois nord-américaines qui l'ont encadré se sont développées. Ce modèle traditionnel du marché du

travail est actuellement en profonde restructuration (Haiven et al, 2006 : 567; Haiven et al, 2005 : 38).

Trois phénomènes militent pour cette transformation importante du monde du travail dans les pays occidentaux : la tertiarisation de l'économie, le néolibéralisme et la précarisation du marché du travail (Haiven et al., 2006 : 567; Haiven et al, 2005 : 39; Fairbrother et Griffin, 2002 : 7).

En premier lieu, la tertiarisation des économies occidentales transforme le marché de l'emploi. Alors qu'en 1951, 45% des canadiens travaillaient dans le secteur des services, ils étaient 71% à le faire vingt ans plus tard et 73% en 1991 (Bergeron, 1994 : 776). De 1951 à 1991, 90% des nouveaux emplois créés l'étaient dans le secteur des services (Bergeron, 1994 : 776). Au Québec, en 2010, 79,7% des emplois provenaient du secteur tertiaire, 0,7% de plus qu'en 2009 (Ministère du travail, 2011 : 21).

L'augmentation de l'importance du secteur tertiaire dans notre marché du travail est accentué par la délocalisation des activités industrielles du Canada vers d'autres régions du monde (Ministère du travail, 2011 : 15; Lévesque et Murray, 2003 : 5; Fairbrother et Griffin, 2002 : 7). Ainsi, de 2001 et 2010, le secteur secondaire québécois a perdu 43 000 emplois. Les pertes d'emplois dans ce secteur ont été limitées par un gain de 76 000 emplois pendant la même période dans le secteur de la construction. En analysant seulement le secteur de la fabrication de 2001 à 2010, 119 000 emplois ont été perdus, soit 19,8% des emplois du secteur (Ministère du travail, 2011 : 24).

Ces changements ont eu comme effet de diminuer la densité syndicale puisque des emplois dans les secteurs où cette dernière est élevée disparaissent au profit d'emploi dans des secteurs où elle est plus faible. Ainsi, la présence syndicale était, au Québec en 2010, de 19,2% dans le secteur des services privés, contre 37,4% dans le secteur de la fabrication (Ministère du travail, 2011 : 21). Ces changements structurels poussent les employeurs à développer des stratégies pour exploiter une main-d'œuvre plus flexible et adaptée à la demande fluctuante dans l'industrie des services. Les employeurs utilisent les nouvelles technologies de l'information pour développer de nouvelles formes d'emploi permettant de

contourner les législations du travail et contrôler la chaîne de production mondialisée (Kumar, 2004 : 147). Le cadre législatif du marché du travail devient alors inadapté à cette nouvelle réalité (Fine, 2007 : 339; Kumar, 2004 : 147; Lévesque et Murray, 2003 : 5).

En second lieu, les sociétés occidentales connaissent un changement dans l'idéologie de ses élites (Haiven et al, 2005 : 38). La montée du néolibéralisme comme idéologie dominante en Occident a eu plusieurs impacts sur le mouvement syndical. Cette idéologie prône une réduction du rôle de l'État et une libéralisation du marché du travail et des marchés des biens et des services (Fairbrother et Griffin, 2002 : 9; Kumar, 2004 : 147).

La réduction du rôle de l'État pousse les syndicats à mener des luttes sociales pour sauvegarder des acquis sociaux. Parallèlement, les syndicats doivent lutter pour préserver les conditions de travail et les emplois des travailleurs du secteur publics qui forment une part importante des syndiqués (Lévesque et Murray, 2003 : 7).

La libéralisation du marché du travail empêche d'apporter aux législations du travail les modifications nécessaires pour les adapter aux nouvelles formes d'emploi (Haiven et al, 2005 : 39). Ce même cadre législatif est aussi contesté dans ses fondements. Plusieurs lois antisyndicales sont adoptées par les gouvernements occidentaux, comme les lois spéciales de retour au travail au Canada (Haiven et al, 2005 : 39).

La libéralisation des marchés des biens et des services se concrétise par des accords de libre-échange abolissant les tarifs douaniers et favorisant les échanges commerciaux internationaux, comme l'ALENA ou le marché intérieur européen. Cette libéralisation entraîne une reconfiguration des systèmes de production à l'échelle mondiale et un accroissement de la mobilité du capital (Kumar, 2004 : 147; Lévesque et Murray, 2006 : 1; Lévesque et Murray, 2003 : 4).

Cette libéralisation des marchés encourage les employeurs à monnayer leurs investissements et leurs emplois. Après des États et des pouvoirs publics, ils peuvent exiger des subventions et une diminution des charges fiscales et de la régulation du travail. Après des travailleurs et de leurs syndicats, ils peuvent exiger des concessions ou éviter les syndicats (Haiven et al., 2005 : 38). Il en résulte que, même si les avantages non-salariaux d'être

syndiqués augmentent, la différence salariale entre les syndiqués et les non-syndiqués, de son côté, diminue depuis 1980 (Jackson, 2004 : 126). Alors qu'au Canada, la prime salariale à être syndiqué se situait entre 16% et 20% dans les années 1980, pour atteindre un maximum 20% en 1990, elle n'était plus que de 7,7% en 1999 (Fang et Verma, 2002 : 14).

Finalement, ces phénomènes entraînent, dans un troisième temps, une précarisation du travail. Les emplois se sont relativement stabilisés durant l'Après-Guerre. La situation actuelle nous rappelle que cette réalité était exceptionnelle et que précarité du travail est inévitable dans une relation de subordination comme le salariat, où les moyens de production sont exploités d'abord au bénéfice des propriétaires, avant celui des salariés (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 3).

La précarité affectait déjà particulièrement les jeunes, les femmes, les immigrants et les travailleurs des minorités visibles. En se généralisant, elle force les syndicats à élargir leur base sociale pour intégrer ces groupes alors même que la précarité rend plus difficile l'accès à la syndicalisation (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 8).

Tous ces changements créent un environnement hostile au syndicalisme (Lévesque et Murray, 2003 : 1). Par exemple, la majorité des syndicats canadiens voient une augmentation de la concurrence internationale (54,6%), une intensification du travail (86,6%), une importance accrue des restructurations (78,2%) et un recours plus grand aux travailleurs atypiques (64,2%) (Kumar et Murray, 2002 : 14).

Les syndicats ont de la difficulté à réagir à ce nouvel environnement. Leur incapacité à développer une réponse forte et rapide encourage les employeurs et l'État, ce dernier diminuant les dépenses publiques sous la contrainte ou par idéologie, à remettre en question des acquis syndicaux prévus aux conventions collectives ou dans la législation (Bellemare et al, 2004 : 1; Jackson, 2004 : 125).

De plus, les syndicats ont de la difficulté à se coordonner et à trouver les ressources pour syndiquer les travailleurs non-syndiqués qui représentent une part de plus en plus grande du marché de l'emploi (Kumar, 2004 : 147). Cette difficulté à s'adapter est en grande partie imputable à certains syndicats. D'autres syndicats font le choix de se donner les moyens

d'augmenter leur champ d'action (Lévesque et Murray, 2003 : 8). Les efforts de ces syndicats portent fruit puisqu'à chaque année, malgré l'hostilité grandissante de l'environnement, le nombre de syndiqués augmente au Canada (Kumar, 2004 : 149).

De leur côté, les employeurs utilisent leur rapport de force de différentes manières : ils intensifient le travail des travailleurs ayant une stabilité d'emploi; définissent de nouvelles formes d'emplois plus flexibles, particulièrement dans les entreprises de services; développent des stratégies de gestion des ressources humaines pour augmenter la loyauté des salariés à l'entreprise; et, finalement, adoptent une attitude plus hostile envers les syndicats et changent ainsi la relation qu'ils ont avec ceux-ci (Haiven et al., 2005 : 38).

Ces changements chez les employeurs déstabilisent et fragilisent autant les travailleurs que leurs organisations collectives (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 7; Fairbrother et Griffin, 2002 : 8; Fine, 2007 : 339; Lévesque et Murray, 2006 : 1).

Ce nouvel environnement a évidemment un impact majeur sur le champ d'action du mouvement syndical dans le marché du travail et sur son influence dans la société en général. Une des conséquences importantes de ces changements sera une exclusion du mouvement syndical d'une partie toujours plus grande des travailleurs et une marginalisation du mouvement syndical dans le marché du travail (Jackson, 2006 : 62).

1.2 L'importance de la densité syndicale

La densité syndicale est un bon indicateur de l'importance des syndicats dans une société. En effet, la proportion des membres de syndicat dans le marché du travail est un fondement de la capacité des syndicats d'influencer le marché du travail dans son ensemble et, donc, le niveau de rémunération dans les milieux de travail. De plus, plus les syndicats représentent une grande part des travailleurs, plus ils ont une légitimité comme acteur social et comme force politique. Ils ont alors une capacité d'influencer les pouvoirs publics concernant les programmes sociaux et la législation du travail (Schnabel, 2003 : 1; Schnabel, 2007 : 5).

Les syndicats permettent de négocier de meilleures conditions de travail pour leurs membres. Ainsi, malgré une baisse de la prime salariale à être syndiqué dans les dernières

décennies, les salaires des syndiqués demeurent plus élevés que ceux des non-syndiqués. Cette différence est encore plus grande chez les groupes généralement défavorisés sur le marché du travail, comme les femmes, les jeunes et les bas salariés (Jackson, 2006 : 63; Jackson, 2004 : 126). Aussi, une proportion beaucoup plus grande de syndiqués que de non-syndiqués ont des fonds de pension et des assurances collectives (Jackson, 2006 : 63; Jackson, 2004 : 126). Une densité syndicale importante permet de diminuer les inégalités sociales, la pauvreté et la discrimination sur le marché du travail.

La densité syndicale déterminera donc beaucoup la capacité des syndicats à influencer les conditions de travail dans l'ensemble du marché du travail. La concurrence entre les employeurs les pousse à diminuer leurs coûts de production, comme le prix de la main-d'œuvre, au maximum. Une grande densité syndicale permet d'exclure les conditions de travail de la concurrence entre les employeurs en égalisant la rémunération des travailleurs. La résistance des employeurs aux syndicats sera donc inversement proportionnelle à la densité syndicale puisque non seulement les syndicats seront plus acceptés, mais l'avantage pour l'employeur d'avoir une main-d'œuvre non-syndiquée sera faible (Jackson, 2006 : 64; Jackson, 2004 : 127). Ce qui explique que les employeurs font la promotion de la coopération avec les syndicats beaucoup plus dans les pays où la densité syndicale est élevée, comme dans les pays scandinaves, que dans les pays où celle-ci est faible, comme aux États-Unis.

De plus, la densité syndicale détermine la capacité des syndicats d'influencer les pouvoirs publics et les politiques que ceux-ci mettent en place. Une grande proportion de membres de syndicats dans la population permet non seulement aux syndicats d'influencer l'issue des élections, mais leur permet aussi d'avoir une légitimité auprès des gouvernements en tant qu'acteur social.

Une densité syndicale élevée permet ainsi aux syndicats d'influencer plus fortement les politiques sociales et économiques des gouvernements. De plus, la réduction des inégalités sociales qu'une grande densité syndicale entraîne diminue aussi les coûts des programmes sociaux et les pressions pour une diminution du rôle de l'État (Jackson, 2004 : 127).

Les syndicats ont donc clairement intérêt à augmenter la densité syndicale. Nous aborderons d'abord l'évolution de la densité syndicale afin d'en analyser les tendances actuelles. Ensuite, nous étudierons les facteurs qui influencent la densité syndicale afin d'évaluer comment les syndicats pourraient agir pour influencer cette dernière.

1.3 Déclin de la densité syndicale

À partir des années 1960, la densité syndicale a diminué d'année en année aux États-Unis, passant de plus de 30% de la main-d'oeuvre en 1960 (Freeman, 1998 : 293) à 11,8% en 2011 (Bureau of Labor Statistics, 2012). Le déclin de la densité syndicale a été plus intense dans la décennie allant de 1981 à 1991. Depuis 1991, la chute de la densité syndicale ralentit.

Malgré les efforts déployés par les syndicats aux États-Unis depuis plusieurs années, ceux-ci n'ont pas encore réussi à augmenter la densité syndicale, mais seulement à en ralentir le déclin.

**TABLEAU 1 : Densité syndicale aux États-Unis 1961-2011
(Freeman 1998 et Bureau of Labor Statistics, 2012)**

Année	densité syndicale (%)	Variation dans la décennie (% absolu)	Variation dans la décennie (% relatif)
1961	29,16		
1971	26,05	-3,11	-10,67
1981	21,04	-5,01	-19,23
1991	15,3	-5,74	-27,28
2001	13,3	-2	-13,07
2011	11,8	-1,5	-11,28

Au Canada, la densité syndicale a aussi connu une baisse à partir des années 1980. Celle-ci est passée de 37,6% en 1981 à 30,6% en 2004 (Jackson, 2006 : 67). En 2011, elle était

à 29,7%, en hausse de 0,1% par rapport à 2010, où elle était de 29,6% (Uppal, 2011 : 3). On peut donc dire que la chute de la densité syndicale au Canada a été freinée au cours des années 2000 et que depuis lors, la densité syndicale est relativement stable.

Le Québec a connu une évolution de sa densité syndicale similaire à celle du Canada. Celle-ci est passée de 44,2% en 1981 à 37,4% en 2004 (Jackson, 2006 : 67). En 2011, elle était de 36,3%, en hausse de 0,2% face à 2010, où elle était de 36,1% (Uppal, 2011 : 6). Le Québec suit ainsi sensiblement la même évolution en regard de la densité syndicale que celle enregistrée pour le Canada.

Ces variations de la densité syndicale représentent pour le mouvement syndical une perte considérable de son pouvoir dans l'économie et la société. Par exemple, si le Québec avait maintenu sa densité syndicale de 1981, à 44,2%, les syndicats y auraient compté 267 415 membres de plus en 2011 (calcul à partir de Uppal, 2011 : 6). Pour le Canada, c'est 1 146 053 de plus que les syndicats auraient comptés en 2011 si la densité syndicale de 1981, à 37,6%, avait été maintenue (calcul à partir de Uppal, 2011 : 6). Aux États-Unis, les syndicats auraient compté dans leurs rangs, en 2011, 21 732 463 travailleurs de plus si la densité syndicale de 29,16% de 1961 avait été maintenue (calculs à partir de Bureau of Labor Statistics, 2012).

1.4 Les déterminants de la densité syndicale

La densité syndicale déterminera en grande partie la zone d'influence des syndicats dans le marché du travail. Deux facteurs vont déterminer la densité syndicale, soit : 1) la propension des travailleurs à se syndiquer et 2) l'opportunité des travailleurs à se syndiquer (Schnabel, 2003 : 5).

La propension des travailleurs à se syndiquer (U_p) est leur désir ou leur volonté d'être membre d'un syndicat. Elle est influencée par les inconvénients et les bénéfices perçus de se syndiquer (Schnabel et Wagner, 2007 : 9) qui sont résumés par cette équation :

$$U_p = c, s, y, w, \text{diff}, z, t$$

où c signifie les coûts, s les institutions de remplacement, y les services offerts, w diff la prime salariale, z la prime non-pécuniaires et t l'intérêt envers les syndicats (Schnabel, 2003 : 4)

Le coût des cotisations syndicales (c) aura une influence sur la volonté des travailleurs de se syndiquer. Plus elles seront perçues comme étant élevées, moins les travailleurs auront la désir de se syndiquer.

L'influence des institutions de remplacement moins coûteuses (s) sur la propension des travailleurs à se syndiquer est contestée. L'institution de remplacement principale est la législation du travail protégeant les travailleurs non-syndiqués.

Certains prétendent que l'amélioration des conditions minimales du travail diminue la propension des travailleurs à se syndiquer. Ainsi, selon la théorie de la substitution par l'État, dans la mesure où les travailleurs connaissent leurs droits prévus dans lois du travail en vigueur, ils les considéreraient comme étant capables de remplacer à moindre coût un syndicat (Coobs, 2007 : 101; Bergeron, 1994 : 786). Les tenants de cette théorie s'appuient sur le fait que la densité syndicale diminue aux États-Unis à partir de 1950, au moment où les programmes sociaux gouvernementaux, comme l'assurance-chômage et le salaire minimum, connaîtront plusieurs améliorations (Coobs, 2007 : 104).

Par contre, plusieurs faits militent contre cette théorie (Coobs, 2007 : 111). D'abord, les travailleurs du marché primaire de l'emploi connaissent mieux leurs droits et sont plus syndiqués que les travailleurs du marché secondaire (Coobs, 2007 : 102). Ensuite, l'amélioration des programmes sociaux a surtout eu lieu dans les années 1960, soit après le début de la chute de la densité syndicale. Ainsi, les programmes sociaux et les normes du travail semblent avoir été améliorés pour compenser le recul des syndicats et non le contraire (Coobs, 2007 : 104). La littérature reste mitigée quant à l'effet des programmes sociaux sur la densité syndicale (Coobs, 2007 : 111).

Les services offerts par les syndicats (y), soit ce que les membres obtiennent en échange de leurs cotisations au syndicat, auront aussi une influence sur la volonté des travailleurs à se syndiquer. Plus les services que la cotisation syndicale procure seront

nombreux, plus les travailleurs percevront le fait d'être syndiqués comme avantageux. Un de ces services est la représentation auprès de l'employeur pour les fins de détermination des conditions de travail. La capacité des syndicats à obtenir des résultats pour leurs membres durant les négociations influencera la volonté des travailleurs en général à se syndiquer.

Ainsi, l'importance de l'augmentation de salaire (w_{diff}) et de l'amélioration des avantages non-pécuniaires (z) que les travailleurs pensent pouvoir obtenir en se syndiquant influencera positivement leur volonté de se syndiquer. C'est pourquoi la propension à se syndiquer est plus grande dans les entreprises de moins de 15 travailleurs (Bergeron, 1994 : 786). Les conditions de travail y étant moins bonnes que dans les grandes entreprises, les travailleurs croient pouvoir obtenir des améliorations plus importantes en se syndiquant (Bergeron, 1994 : 788). Le fait que la satisfaction au travail, déterminée en bonne partie par les conditions de travail, diminue la propension des travailleurs à se syndiquer s'explique aussi par ce facteur.

Finalement, les facteurs de perceptions et les attitudes qui composent l'intérêt des travailleurs envers les syndicats (t) sont déterminants dans la propension des travailleurs à se syndiquer (Bergeron, 1994 : 787). Une socialisation prosyndicale, un groupe de travail prosyndical où il y a une grande cohésion et un sentiment de solidarité avec les autres travailleurs augmentent la propension des travailleurs à se syndiquer (Bergeron, 1994 : 784). De son côté, une identification à l'employeur la diminue (Bergeron, 1994 : 786).

En 1990, environ 40% des travailleurs non-syndiqués au Canada auraient le désir de se syndiquer si l'occasion se présentait (Bergeron, 1994 : 779). Aux États-Unis, la volonté de se syndiquer chez les travailleurs non-syndiqués connaissait une forte progression, passant de 32% en 1995 à 52% en 2005 (Freeman, 2007 : 11) alors que la densité syndicale diminuait de 14,9% à 12,5% durant la même période (Bureau of Labor Statistics, 2012).

Il faut donc comprendre que la propension des travailleurs à se syndiquer ne détermine pas seule la densité syndicale. En effet, les travailleurs doivent avoir l'opportunité de se syndiquer pour concrétiser ce désir. C'est pourquoi la présence syndicale dans le secteur privé

des services au Canada est de 10,7% même si près de 40% de ses travailleurs de ce secteur désirent se syndiquer (Bergeron, 1994 : 779).

L'opportunité de se syndiquer dépend des moyens à la disposition des syndicats et du coût d'opportunité de la syndicalisation des travailleurs (Schnabel et Wagner, 2007 : 3) et peuvent être résumés par cette équation:

$$U_o = r, co, cs, b$$

où U_o signifie l'opportunité de se syndiquer, r les revenus, co les coûts d'organisation, cs les coûts des services et b les buts du syndicat (Schnabel, 2003 : 4).

Plus un syndicat perçoit qu'un groupe de travailleurs non-syndiqués apportera des revenus (r) importants, plus la volonté syndicale de les syndiquer sera grande. Aussi, plus grands sont les revenus d'un syndicat, plus grande sera sa capacité à allouer des ressources pour rejoindre et organiser les travailleurs non-syndiqués, pour conserver et organiser leurs membres et pour appuyer des accréditations dont les coûts des services fournis sont plus grands que les cotisations qu'elles rapportent.

Des coûts d'organisation (co) et des coûts des services (cs) élevés influencent négativement la volonté des syndicats d'organiser les travailleurs non-syndiqués. Cette logique s'applique autant pour les coûts reliés aux travailleurs déjà membres du syndicat que pour ceux reliés aux travailleurs non-syndiqués qui pourraient en devenir membres. Un coût des services et d'organisation élevé chez les membres diminue les fonds disponibles pour rejoindre les travailleurs non-syndiqués. Chez les travailleurs non-syndiqués, des coûts prévus élevés pour les services et l'organisation de l'unité d'accréditation diminuent la volonté des syndicats de les organiser (Schnabel, 2003, p.5; Haiven, 2006 : 93).

Les petits établissements et l'individualisation des besoins des travailleurs augmentent les coûts des services (Schnabel, 2003 : 5; Haiven, 2006 : 94). L'hostilité des employeurs, les maraudages, les dissensions internes et le resserrement des critères de reconnaissance syndicale prévus à la législation du travail augmentent, de leur côté, les coûts d'organisation (Haiven, 2006 : 92).

Finalement, le but (b) ou les objectifs du syndicat influencent l'opportunité de se syndiquer des travailleurs. Si le syndicat limite volontairement les travailleurs qui peuvent en devenir membre ou s'il décide de ne pas syndiquer les travailleurs non-syndiqués, l'opportunité de se syndiquer diminuera. S'il choisit plutôt d'investir dans des campagnes proactive d'organisation de travailleurs non-syndiqués, l'opportunité de se syndiquer augmentera. Pourtant, 67% des campagnes de syndicalisation sont initiées par une demande des employés (Eaton, 2004 : 16). On peut donc en conclure que les syndicats ont plus souvent une position passive que proactive en matière de syndicalisation.

On pourrait croire que la compétition entre les centrales, en ne permettant pas certaines économies d'échelles à l'organisation et aux services, diminuera l'opportunité des travailleurs de se syndiquer. Pourtant, historiquement, la compétition entre les centrales a eu un effet positif autant sur le nombre de membres de ces centrales que sur la densité syndicale globale (Stepan-Norris et Southworth, 2010 : 244). Plus il y a eu de centrales syndicales rivales et, dans une moindre mesure, plus le nombre d'adhérents à ces centrales rivales a été élevé, plus l'impact positif sur la densité syndicale de cette compétition a été important (Stepan-Norris et Southworth, 2010 : 244).

Cette situation s'explique par le fait que les centrales rivales créent des pratiques syndicales innovantes et s'encouragent mutuellement à s'adapter à l'environnement. Sans compétition, la diminution du nombre de membres de la centrale paraît moins importante et plusieurs opportunités d'organisation peuvent ne pas être saisies (Stepan-Norris et Southworth, 2010 : 244). Lorsqu'un rival d'importance existe, ces diminutions prennent plus d'importance et toutes les opportunités de syndicalisation doivent être saisies pour éviter d'envoyer ces membres potentiels à l'autre centrale. La rivalité entre centrales modifie le facteur but (b) du syndicat et influence positivement l'opportunité de syndiquer des travailleurs, malgré les influences négatives aux coûts des services (cs) et d'organisation (co).

Par contre, l'augmentation du nombre de membres de syndicats indépendants n'affecte pas la densité syndicale globale, mais diminue la densité syndicale des centrales. On peut en conclure que les syndicats indépendants drainent des ressources et des membres des centrales

sans être capables d'affecter les buts de celles-ci et les dynamiques du mouvement syndical dans son ensemble (Stepan-Norris et Southworth, 2010 : 244).

Ainsi, les opportunités et la propension des travailleurs à se syndiquer déterminent la densité syndicale. Par contre, la densité syndicale est en recul depuis plusieurs années parce que le mouvement syndical est soumis à un environnement qui lui est généralement hostile et qui a une grande influence sur sa capacité à organiser une large partie des travailleurs.

2. Champ d'action syndicale

Les syndicats puisent leur pouvoir d'influence sur leur capacité à organiser une partie importante des travailleurs. Le pouvoir d'influence des syndicats déterminera le champ d'action syndicale. Le champ d'action des organisations syndicales compte plusieurs facettes. En fait, il est aussi large que le nombre de forums où les syndicats peuvent ou veulent promouvoir les intérêts de leurs membres. L'influence des syndicats peut s'exercer autant sur le plan des relations de travail que sur les plans politique, économique, social, juridique et académique.

L'aspect du champ d'action syndicale sur lequel nous nous concentrerons dans la présente recherche est l'influence des syndicats dans le marché du travail. Cet aspect, qui est une des sous-dimensions importantes de la capacité des syndicats d'avoir de l'influence, est représenté par la « zone syndicale » (*union zone*) (Haiven, 2003 : 69; Haiven, 2006 : 91).

La zone syndicale est un concept plus large que la densité syndicale et permet d'analyser les parties du monde du travail où les syndicats peuvent avoir une influence, que celles-ci soient syndiquées ou non. Après avoir analysé la zone syndicale, nous étudierons les groupes de travailleurs qui sont exclus du champ d'action syndical et les raisons expliquant leur exclusion.

2.1 La zone syndicale

Les syndicats ne sont pas présents et n'ont pas une influence dans la totalité du marché du travail. Les contraintes environnementales et internes des syndicats font en sorte qu'ils

doivent concentrer leurs énergies sur la partie du marché du travail où ils ont le plus de chance d'organiser des travailleurs. C'est cette partie qu'on appelle la zone syndicale. La zone syndicale permet de voir le potentiel de développement des syndicats en fonction d'un mode d'organisation syndicale de type Wagnérien, soit le modèle dominant d'organisation syndicale en Amérique du Nord.

La zone syndicale est composée de la partie du marché du travail où la densité syndicale est la plus élevée et où le modèle Wagnérien des relations industrielles est le plus facilement applicable. Elle se situe donc où les opportunités et la propension des travailleurs à se syndiquer sont les plus élevées. À l'extérieur de la zone syndicale, les zones non-syndicales sont à l'inverse celles où la propension et les opportunités des travailleurs de se syndiquer sont les moins élevées.

Pour définir la zone syndicale, il faut d'abord modéliser le marché du travail par une matrice de négociation où les emplois sont catégorisés sur deux échelles.

Sur l'axe vertical, le travail est classé en fonction du niveau de compétences et d'autonomie des travailleurs (Haiven, 2003 : 67; Haiven, 2006 : 87). Lorsqu'il est faible, le travailleur n'a pas d'initiative dans un travail qui ne requiert pas d'expertise. Le donneur d'ouvrage peut alors facilement contrôler le travail et remplacer ses travailleurs. Lorsqu'il est élevé, le travailleur a un niveau de compétence excédant souvent celui de son donneur d'ouvrage, ce qui fait qu'il n'est pratiquement pas supervisé.

Sur l'axe horizontal, le travail est classé en fonction du niveau d'engagement des travailleurs dans le processus de travail (Haiven, 2006 : 88). Lorsqu'il est faible, les travailleurs ne sont pas impliqués dans la détermination des règles entourant le processus de production. Les donneurs d'ouvrage contrôlent alors complètement le travail. Quand ces travailleurs sont insatisfaits au travail, ils auront plutôt tendance à changer d'employeur plutôt qu'à s'impliquer chez l'employeur actuel. Lorsqu'il est élevé, les travailleurs ont beaucoup d'interactions sociales entre eux, sont autonomes et développent ensemble les normes régissant leur travail.

Les donneurs d'ouvrage ont tendance à diminuer, voire à faire disparaître l'implication et l'engagement des travailleurs dans le processus de travail. Ils vont imposer l'organisation du travail unilatéralement aux travailleurs peu qualifiés ayant peu de pouvoir de négociation. Ils vont utiliser la sous-traitance pour externaliser le travail des travailleurs qualifiés qui ont beaucoup de pouvoir de négociation. Le donneur d'ouvrage qui sous-traite perd sa capacité de contrôler le travail, mais, n'étant plus employeur, gagne celle de mettre fin facilement à sa relation avec ses sous-traitants. Il gagne ainsi du contrôle sur le processus de production.

Il ne faut pas se limiter aux salariés pour analyser l'influence des syndicats dans le marché du travail. Une partie importante du travail se fait en-dehors du modèle habituel employeur/salarié. Plusieurs travailleurs autonomes, parfois employeurs eux-mêmes, travaillent exclusivement pour un ou quelques clients. L'incapacité d'élargir sa clientèle, l'exclusivité du service ou le lien de dépendance envers leurs clients font qu'ils connaissent une relation d'emploi qui s'apparente plus à celle d'un salarié qu'à celle d'un donneur d'ouvrage. C'est pourquoi il faut inclure dans le modèle du marché du travail en y incluant les sous-traitants et en faisant référence aux donneurs d'ouvrages plutôt qu'aux employeurs (Haiven, 2006 : 86).

Le concept de zone syndicale, et le modèle l'accompagnant, est le seul à délimiter le champ d'action du syndicalisme de type Wagnérien dans le marché du travail. Malgré son potentiel théorique dans l'étude du renouveau syndical, il n'a pas été, à ce jour, étudié par d'autres chercheurs que Haiven (Haiven, 2003; Haiven, 2006).

Pour augmenter la densité syndicale, les syndicats peuvent intensifier le recrutement dans la zone syndicale. Il y a alors risque d'atteindre un niveau de saturation dans cette zone dont l'importance décline dans le marché du travail. Les syndicats peuvent aussi tenter d'élargir la zone syndicale en adaptant le modèle syndical pour recruter des membres dans les zones non-syndicales et y augmenter la densité syndicale.

Il est alors important de connaître les caractéristiques des emplois en-dehors de la zone syndicale pour savoir quels efforts de syndicalisation sont nécessaires pour élargir cette dernière.

2.2 Les zones non-syndicales

Trois zones non-syndicales (*non-union zone*) ont été identifiées (Haiven, 2006 : 94). La présence syndicale y est particulièrement faible si on la compare à la zone syndicale où se trouve la majorité des unités d'accréditation. Ces zones peuvent tout de même englober des emplois ou des milieux de travail syndiqués. La propension et les opportunités des travailleurs de se syndiquer sont seulement plus faibles dans les zones non-syndicales que dans la zone syndicale.

Organiser les travailleurs des zones non-syndicales est difficile autant pour les syndicats nord-américains que pour les syndicats européens (Dufour et Hege, 2010 : 72). Les travailleurs de ces zones proviennent souvent de groupes sociaux peu syndiqués, à l'exemple des jeunes, des femmes ou des minorités visibles. Ainsi, les travailleurs, les employeurs, les syndicats eux-mêmes ou plusieurs de ces acteurs vont être hostiles à leur syndicalisation.

1. La première zone non-syndicale est dans le coin supérieur gauche de la matrice où se regroupent principalement des travailleurs n'ayant pas le statut de salariés comme les travailleurs autonomes, les sous-traitants ou les travailleurs indépendants. Leur isolement et leur sentiment d'être un entrepreneur les rendent peu enclins à se syndiquer (Haiven, 2006 : 89). De plus, comme ces travailleurs ne sont pas salariés au sens des lois du travail, ils ne peuvent habituellement pas bénéficier des protections prévues à ces lois. Les syndicats sont alors peu enclins à les organiser.

2. La deuxième zone non-syndicale se situe dans le coin supérieur droit de la matrice et se compose des travailleurs hautement qualifiés ayant un engagement important dans le processus de production. Ayant souvent un rôle capital dans les organisations, ces travailleurs disposent d'un pouvoir de négociation fort qu'ils utilisent habituellement de manière individuelle (Haiven, 2006 : 90).

Ces travailleurs sont peu enclins à être représentés collectivement par un syndicat parce qu'ils disposent souvent d'un pouvoir de négociation individuel plus élevé que celui de leurs collègues (Haiven, 2006 : 90). Ils ont donc la capacité de menacer de quitter l'entreprise pour obtenir des conditions de travail particulières. De plus, leurs intérêts sont très individualisés.

Ils vont par exemple vouloir obtenir des congés particuliers, des formations précises, des mandats spéciaux, etc. Les syndicats hésitent à organiser ces travailleurs, n'ayant pas l'habitude de négocier des conditions de travail sur une base individuelle (Haiven, 2006 : 94).

Les caractéristiques et les obstacles à la syndicalisation des deux premières zones non-syndicales sont semblables. Les syndicats ont lancé plusieurs initiatives pour organiser les travailleurs de ces zones, ceux-ci ayant souvent des revenus plus importants et des emplois plus stables. Par exemple, nous pouvons penser aux organisations qui regroupent des musiciens, des artistes, des pêcheurs, des professionnels de la santé, des informaticiens (Haiven, 2006 : 98), des responsables de service de garde en milieu familial (Bellemare et al, 2004 : 7) ou l'AQTA (Ouellet-Poulin, 2009 : 63).

3. La troisième zone non-syndicale se situe dans le coin inférieur gauche de la matrice où se retrouvent les travailleurs peu qualifiés et ayant peu de contrôle sur le processus de production. Le modèle de zone syndicale n'a jamais été utilisé pour analyser des initiatives syndicales visant à organiser des travailleurs de cette zone, comme les centres de travailleurs sur lequel porte ce mémoire.

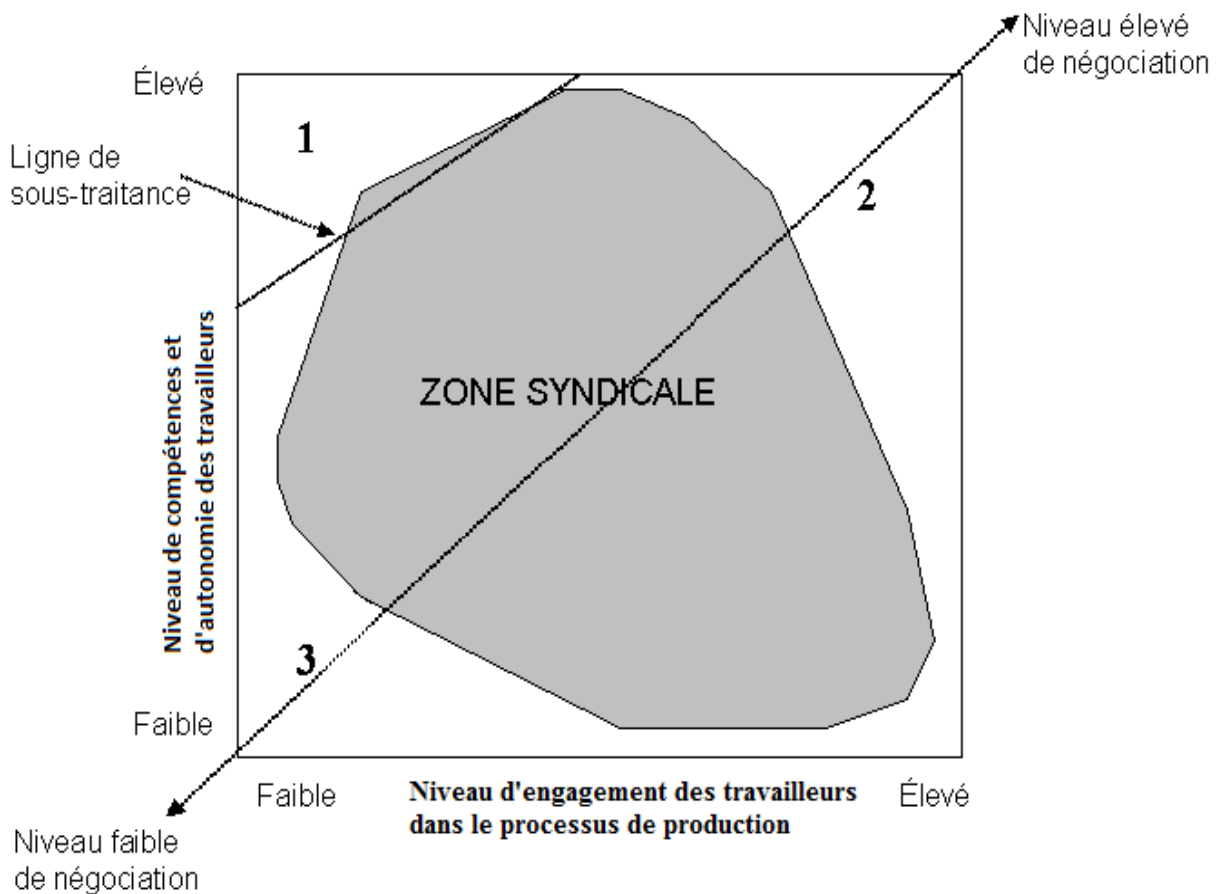
En général, cette zone est composée de travailleurs à faibles revenus travaillant chez de petits employeurs. C'est là que se vit principalement la précarité. Les employeurs y sont généralement extrêmement hostiles aux syndicats au point d'utiliser l'intimidation de leurs travailleurs ou la fermeture de leurs établissements pour éviter la syndicalisation. Les travailleurs de cette zone sont sensibles à ces menaces parce qu'ils ont peu de pouvoir de négociation (Haiven, 2006 : 95).

Le haut taux de roulement et l'hostilité des employeurs font que les syndicats peinent à y maintenir des unités d'accréditation viables, où la majorité des travailleurs sont membres du syndicat. Les coûts d'organisation sont élevés à cause de l'hostilité des employeurs et du roulement chez les travailleurs. Les coûts des services, comme le négociation de conventions collectives, sont aussi élevés parce que les employeurs y comptent généralement peu de travailleurs. De plus, les cotisations que les syndicats percevront sont faibles à cause du faible

niveau de rémunération. Ainsi, plusieurs syndicats hésitent ou refusent carrément d'organiser les travailleurs de cette zone non-syndicale (Haiven, 2006 : 94).

Finalement, les travailleurs de cette zone sont souvent des jeunes, des femmes, des précaires ou des membres de minorités visibles ou immigrantes. Les travailleurs de ces groupes sociaux attribuent peu de légitimité à l'acteur syndical parce que leurs groupes sont peu présents dans les structures syndicales et les organisateurs syndicaux, qui sont très majoritairement des hommes blancs vieillissants (Dufour et Hege, 2010 : 71; Eaton, 2004 : 18).

FIGURE 1 : La zone syndicale (Haiven, 2006 : 91)



2.3 Les bas salariés

Beaucoup des travailleurs de la troisième zone non-syndicale sont des bas salariés. La définition dominante des bas salariés, que nous utiliserons, est celle du travailleur qui gagne moins de 2/3 du salaire médian (Schmitt et al, 2008 : 344; Nolan et Marx, 1999 : 2; Farvaque et Yonnet, 2008 : 99). Une définition moins utilisée, basée sur les politiques de l'emploi et regroupant deux fois plus de travailleurs que la première, est le salarié gagnant 1,3 fois le salaire minimum ou moins (Farvaque et Yonnet, 2008 : 98).

Il faut distinguer les bas salariés des salariés précaires, qui n'ont pas un emploi permanent ou un revenu stable. Bien que ces deux populations se recoupent en grande partie, certains bas salariés ont des emplois stables.

La définition de bas salariés est différente de celle de travailleurs pauvres (*working poor*). Il y a d'abord une distinction entre les deux définitions concernant le lien d'emploi. Alors que les premiers doivent être salariés, les seconds ne le sont pas nécessairement, pouvant être travailleurs autonomes. Ensuite, on détermine les bas salariés par le salaire alors que les travailleurs pauvres sont définis par le revenu familial. Le revenu du conjoint permet à beaucoup de bas salariés de sortir de la pauvreté et, donc, de ne pas répondre à la définition de travailleur pauvre. C'est pourquoi, selon la définition, 60% à 80% des bas salariés ne seront pas des travailleurs pauvres (Farvaque et Yonnet, 2008 : 98).

La proportion des bas salariés est restée relativement stable au Canada, malgré une augmentation du niveau d'expérience et de scolarisation des travailleurs. La couverture syndicale aura un impact important sur le nombre de bas salarié (Jackson, 2004 : 127). Les travailleurs peu scolarisés sont très présents chez les bas salariés. D'ailleurs, la scolarisation reste une des stratégies individuelles les plus efficaces pour sortir de la catégorie des bas salariés (Morissette et Picot, 2005 : 18).

Les femmes, les immigrants, les travailleurs provenant des minorités visibles ou immigrantes et les jeunes sont plus susceptibles d'être des bas salariés et des travailleurs précaires (Coobs, 2007 : 102; Cranford et Ladd, 2003 : 46; Farvaque et Yonnet, 2008 : 99). La discrimination systémique, la scolarisation et l'expérience sur le marché du travail canadien

plus faibles expliquent leur sur-représentation au sein des bas salariés. Plus un travailleur cumulera de statuts faisant l'objet de discrimination (femmes, immigrants, minorité visible, jeune), plus ses chances de sortir de cette catégorie d'emploi seront faibles (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 9).

La syndicalisation des emplois occupés majoritairement par des bas salariés permet d'augmenter substantiellement les salaires. Aux États-Unis, la moyenne des salaires des travailleurs syndiqués dans ces catégories d'emploi (12,39\$/heure) est beaucoup plus élevée que celle des travailleurs non-syndiqués occupant les mêmes emplois (9,03\$/heure) (Schmitt et al, 2008 : 339). Les salariés des emplois généralement occupés par des bas salariés sont aussi beaucoup plus susceptibles d'avoir un fonds de pension quand ils sont syndiqués (63,3%) que lorsqu'ils ne le sont pas (27,6%) (Schmitt et al, 2008 : 340).

Les différences entre les conditions de travail monétaires et non-pécuniaires entre syndiqués et non-syndiqués sont plus grandes chez les bas salariés que chez les autres salariés. Ainsi, se syndiquer est plus avantageux pour les bas salariés que pour les salariés en général et constitue un moyen efficace pour les bas salariés de sortir de cette catégorie. La syndicalisation diminue aussi la proportion de bas salariés en diminuant les inégalités de traitement que connaissent principalement les femmes et les travailleurs de couleur (Jackson, 2004 : 126).

Pourtant, la densité syndicale chez les bas salariés demeure plus faible que chez les travailleurs en général, autant aux États-Unis et en France qu'au Canada (Farvaque et Yonnet, 2008 : 95; Morissette et Picot, 2005 : 11). Grâce à des efforts importants d'organisation par les syndicats, la densité syndicale chez les bas salariés a augmenté de 7,1% à 8,4% entre 1997 et 2002 au Canada (Jackson, 2004 : 143).

La faible densité syndicale chez les bas salariés s'explique par manque de contacts de ces derniers avec le mouvement syndical et le sentiment de ne pas être représentés par celui-ci. Ce sentiment de ne pas être représentés par les syndicats est encore plus aigu chez les bas salariés issus des groupes sociaux discriminés. Ainsi, ces travailleurs vont développer des stratégies individuelles pour améliorer leurs conditions de vie, comme la scolarisation, la

migration ou devenir entrepreneur. L'utilisation de stratégies individuelles est encore plus grande là où les syndicats sont peu présents (Cornfield, 2009 : 284; Farvaque et Yonnet, 2008 : 112).

Cette faible densité syndicale dans ce groupe s'explique aussi par le fait qu'une grande partie de ces travailleurs sont aussi des travailleurs atypiques, soit des travailleurs n'occupant pas des postes à durée indéterminée et à temps complet, et que plusieurs obstacles rendent plus difficile l'instauration de syndicats de type Wagnérien chez les travailleurs atypiques (Fine, 2007 : 340).

2.4 Les travailleurs atypiques

Les trois zones non-syndicales englobent beaucoup de travailleurs atypiques. Cette situation s'explique notamment par le fait que plusieurs obstacles rendent plus difficiles la syndicalisation de ces travailleurs.

Le travailleur atypique est celui qui occupe un emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée pour le compte d'un seul employeur. Les autres formes d'emploi sont occupées par les travailleurs atypiques. Le travail atypique a pris de plus en plus de place dans le marché de l'emploi vers la fin du XXe siècle (Bernier, 2003 : 7).

Les travailleurs à temps partiel, occasionnels, sur appel ou ayant un contrat à durée déterminée sont des travailleurs atypiques. Les travailleurs autonomes et les salariés d'agences de placement de personnel sont aussi des travailleurs atypiques (Bernier, 2003 : 6). Bien que beaucoup de bas salariés soient des travailleurs atypiques, ils ne le sont pas tous.

Une partie des atypiques travaillent dans des milieux syndiqués. Certains sont couverts par la convention collective, dans son intégralité ou, par des annexes ou des ententes particulières aux travailleurs atypiques, en partie. D'autres, comme la plupart des travailleurs d'agences de personnel ou les travailleurs autonomes, n'auront tout simplement pas droit aux bénéfices de la convention collective. Cette dernière situation s'explique par le fait que ces deux types de travailleurs n'ont pas le même employeur que leurs collègues, soit parce qu'ils

ne sont pas régis par un contrat de travail, comme c'est le cas des travailleurs autonomes, ou parce que leur employeur est l'agence de placement plutôt que le donneur d'ouvrage.

Il en résulte une perte de légitimité des syndicats chez les travailleurs atypiques et une perte de pouvoir du syndicat face à l'employeur. En effet, les travailleurs atypiques considèrent souvent les syndicats comme des organisations qui les ignorent ou qui s'opposent à eux. De plus, lorsque des moyens de pression sont exercés par les syndicats, les travailleurs atypiques n'y participeront habituellement pas, soit parce qu'ils n'ont pas de protection légale comme celles qui s'appliquent aux travailleurs typiques, soit parce qu'ils ne se sentent pas inclus dans les luttes syndicales (Bérout, 2009 :136).

Une partie des travailleurs atypiques sont des travailleurs précaires. La précarité professionnelle se caractérise par une fragilité du lien d'emploi, un revenu qui ne permet pas une sécurité économique et une incapacité professionnelle et collective de résister aux prérogatives des employeurs (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 6). Il existe plusieurs types de travailleurs précaires vivant des niveaux de précarité différents. Les travailleurs à contrat à durée déterminée, par leurs meilleurs salaires, sont souvent moins précaires que les travailleurs d'agences de placement. Les travailleurs autonomes et les travailleurs d'entreprises à la base d'une chaîne de sous-traitants, qu'ils soient typiques ou atypiques, peuvent aussi être précaires (Cranford et Ladd, 2003 : 47).

Malgré l'instabilité reliée au statut de travailleur précaire, un précaire sur quatre dit avoir choisi ce statut. Pour ceux-ci, sortir d'une relation de subordination et se réappropriier son temps vaut plus que la sécurité d'emploi et de revenu (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 7). On peut se questionner si ces travailleurs expriment leur propre opinion ou s'ils ont intégré le discours patronal justifiant le recours au travail précaire dans la mesure où il facilite l'acquisition d'une expérience de travail au Canada ou la conciliation travail-famille (Cranford et Ladd, 2003 : 47).

L'emploi atypique apporte plusieurs avantages aux employeurs. D'abord, il leur permet de compter sur des travailleurs ayant des conditions de travail moindres et qui pourront être engagés ou congédiés selon les fluctuations du marché. L'emploi atypique permet aussi aux

employeurs d'externaliser leurs obligations face aux salariés et les atteintes potentielles à leur image de marque causée par leur politique de gestion de la main-d'œuvre. Les agences de placement de personnel, par exemple, vont subir les critiques potentielles liées aux conditions de travail ou aux personnes employées à la place de leurs clients. Ainsi, une partie des travailleurs d'agence sont des immigrants sans papier (Chauvin, 2009 : 1). Finalement, plusieurs obstacles rendent la syndicalisation des travailleurs atypiques difficiles, ce dont nous traiterons dans la section qui suit.

2.5 Obstacles à la syndicalisation des travailleurs atypiques

Le modèle Wagnérien de relations industrielles s'applique bien lorsque les travailleurs membres du collectif de travail se connaissent et entretiennent des relations à long terme avec l'employeur. Il existe ainsi plusieurs obstacles à la syndicalisation des travailleurs atypiques.

D'abord, beaucoup de travailleurs atypiques n'ont généralement pas une relation à long terme avec leur employeur. La courte durée de leur lien d'emploi peut s'expliquer par un contrat de travail à durée déterminée ou par des changements volontaires fréquents d'employeur.

Ensuite, l'employeur d'un travailleur atypique peut être difficilement identifiable. La sous-traitance fait que l'employeur peut souvent être différent de la bannière sous laquelle il fait commerce. La situation peut être encore plus compliquée dans les cas de relation d'emploi tripartite, comme les prêts de main-d'œuvre interentreprises ou les agences de placement de personnel, où même les juristes ont de la difficulté à déterminer le réel employeur.

Troisièmement, l'organisation du travail, en particulier chez les atypiques, va avoir comme conséquence d'isoler les travailleurs. Le manque de contacts entre les travailleurs, en plus de nuire au sentiment d'appartenir à un collectif de travail, rend les campagnes de syndicalisation beaucoup plus longues et ardues.

Quatrièmement, les travailleurs atypiques, en plus d'être difficiles à syndiquer, vont souvent avoir de bas salaires, un petit nombre de collègues ou des employeurs hostiles à la syndicalisation. Les syndicats vont alors souvent considérer que les coûts d'organisation ou de

service vont être beaucoup plus élevés que les cotisations que les travailleurs atypiques vont envoyer au syndicat. En conséquence, les syndicats vont hésiter ou refuser d'organiser ces travailleurs (Haiven, 2006 : 94).

Finalement, les travailleurs atypiques, bien qu'ils soient ouverts à se syndiquer, auront souvent peu de contacts avec le mouvement syndical. Ils auront donc de la difficulté à mobiliser les ressources syndicales autour de leur syndicalisation et de leurs revendications dans les milieux de travail et auprès des législateurs (Jackson, 2004 : 130; Farvaque et Yonnet, 2008 : 121).

2.5.1 Législatif

L'obstacle législatif à la syndicalisation de certains travailleurs peut être un obstacle explicite ou implicite. Certains travailleurs sont exclus explicitement des législations du travail alors que d'autres, sans faire partie du premier groupe, ont des conditions de travail qui rendent difficiles leur syndicalisation.

Le premier groupe est composé principalement des travailleurs migrants, en particulier les travailleurs agricoles migrants, et des travailleurs n'ayant pas le statut de salariés. Le programme H2A permet aux agriculteurs américains d'importer des travailleurs, exclus explicitement du National Labor Relations Act, venant du Mexique (Smith-Nonini, 2009 : 250). Certains travailleurs agricoles sont aussi exclus explicitement de l'application du Code du Travail du Québec en vertu de l'article 21, cinquième alinéa, de cette loi.

Le deuxième groupe est composé des travailleurs qui ont le droit de se syndiquer, mais dont les caractéristiques de l'emploi rendent ce droit impossible à pratiquer en réalité. Les travailleurs d'agences de placement pourraient se syndiquer si la majorité des travailleurs d'une agence signaient une carte d'adhésion syndicale. Par contre, le roulement énorme des travailleurs dans l'agence, l'instabilité de leur affectation et l'absence de contacts entre tous les travailleurs de l'agence parce qu'ils sont affectés chez plusieurs clients différents, rendent l'exercice de signature d'une carte d'adhésion syndicale à la majorité des travailleurs d'une agence difficile, voire impossible.

2.5.2 Volonté de l'acteur syndical à organiser les atypiques

Plusieurs initiatives sont lancées par les syndicats pour organiser les travailleurs atypiques ou précaires. Pour représenter ces travailleurs, les syndicats doivent non seulement adapter leur discours, mais aussi créer des structures adaptées à la réalité des atypiques (Bérout, 2009 : 132).

Lors des campagnes d'organisation, les syndicats peuvent avoir des objectifs à court terme et n'appuyer ces initiatives que sur une courte période. Par contre, ces initiatives ne peuvent avoir un impact important qu'à moyen ou long terme (Bérout, 2009 : 140; Fine, 2007 : 356).

Les coûts d'organisation peuvent être élevés au début, mais l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation du nombre d'atypiques syndiqués peuvent rentabiliser le processus à long terme. De plus, les travailleurs atypiques, en particulier les jeunes, peuvent éventuellement occuper un emploi traditionnellement syndiqué. Une expérience syndicale positive vécue comme atypique augmentera les chances de voir ce travailleur militer syndicalement ou, minimalement, de mieux comprendre et accepter les structures et les dynamiques syndicales. À contrario, une expérience syndicale négative comme atypique augmente les chances d'un travailleur, une fois dans un milieu de travail syndiqué, de remettre en question les structures syndicales ou les principes syndicaux, voire de remettre l'existence même du syndicat en question.

L'organisation des atypiques est souvent considérée par les permanents syndicaux comme un objectif périphérique plutôt qu'une priorité de l'organisation. Ce qui explique que, lorsqu'ils consacrent des ressources à la syndicalisation, la majorité des syndicats concentrent ces ressources à syndiquer des secteurs traditionnellement syndiqués (Kumar et Murray, 2002 : 22). Il en résulte que les initiatives d'organisation des atypiques restent des expériences isolées plutôt que le reflet d'une stratégie plus globale (Bérout, 2009 : 145).

2.5.3 Propension des travailleurs atypiques à se syndiquer

Comme mentionné précédemment, une proportion située entre 33% et 40% des travailleurs non-syndiqués canadiens désireraient se syndiquer si l'occasion se présentait (Jackson, 2004 : 130). Ce désir serait encore plus présent chez les travailleurs atypiques non-syndiqués, mais se concrétiserait rarement en syndicalisation.

La propension à se syndiquer serait plus grande chez les jeunes (52%), les femmes (50%) et les minorités visibles (54%) que chez les non-syndiqués en général (43%). L'appui aux syndicats serait aussi plus élevé chez les travailleurs non-syndiqués à faible revenu (Jackson, 2004 : 131). Comme ces groupes sociaux (femmes, jeunes, minorités visibles et travailleurs à faible revenu) sont plus susceptibles d'être des travailleurs atypiques que les autres, ces chiffres tendraient à démontrer une plus grande propension à se syndiquer chez les travailleurs atypiques que chez les travailleurs en général.

Les jeunes travailleurs atypiques auraient une opinion positive des syndicats, mais plusieurs n'auraient jamais pensé à se syndiquer, faute de contacts avec les syndicats (Farvaque et Yonnet, 2008 : 121). On peut en conclure que les travailleurs atypiques représentent un grand potentiel inexploité de syndicalisation.

Pour pouvoir augmenter sensiblement le taux de syndicalisation chez les travailleurs atypiques, les syndicats doivent adapter leur discours et leur mode d'organisation. En s'adaptant aux nouvelles réalités du monde du travail, le mouvement syndical augmentera ses chances de redevenir un acteur incontournable dans le marché du travail et la société en général.

3. Le renouveau syndical

Comme nous l'avons vu précédemment, l'environnement où évoluent les syndicats leur est de plus en plus hostile. Cette situation fait baisser la densité syndicale et réduit son champ d'action dans le marché du travail, excluant de plus en plus de travailleurs de leur zone d'influence.

Historiquement, les syndicats se sont bâtis sur trois piliers. 1) Des politiques macro-économiques keynésiennes qui permettent de diminuer les contrecoups économiques et de stabiliser les emplois, ce qui stabilise les effectifs syndicaux et facilite les campagnes de syndicalisation. 2) Une législation du travail qui encadre l'accès à la syndicalisation et garantit une démocratie industrielle par l'intermédiaire des syndicats. 3) La facilitation de la négociation collective par des normes minimales du travail et des programmes de protection sociale publics. Cet environnement institutionnel a permis aux travailleurs de s'organiser en syndicats et aux syndicats de négocier des conditions de travail en progression constante (Haiven et al, 2005 : 38).

Les changements structurels récents du marché du travail affectent ces fondements traditionnels du pouvoir syndical. Les syndicats sont donc affaiblis et fragilisés, particulièrement dans le secteur privé où leur perte d'influence se fait le plus sentir (Lipset et Katchanovski, 2002 : 9).

Dans le cadre de ce mémoire, nous étudierons plus précisément les initiatives de renouveau syndical visant à organiser les travailleurs atypiques des zones non-syndicales et à élargir la zone syndicale, ce qui devrait avoir comme effet d'augmenter le pouvoir syndical.

3.1 Le nécessaire renouveau syndical

Pour répondre à cette nouvelle réalité, les syndicats doivent définir des moyens d'utiliser leurs ressources plus efficacement afin d'augmenter leur utilité pour leurs membres (Lévesque et Murray, 2006 : 8). Les syndicats lancent donc différentes initiatives pour adapter leurs pratiques et leurs organisations pour s'adapter à l'environnement. Ces initiatives sont regroupées sous le vocable de renouveau syndical.

Le renouveau syndical est un champ d'étude relativement nouveau qui englobe une multitude d'initiatives syndicales. Ses frontières demeurent donc encore floues. Le renouveau syndical ou revitalisation syndicale se définit en général dans la littérature par : «Changements sur lesquels les syndicats ont un certain contrôle direct et, par conséquent, la capacité de

changer et d'agir d'une nouvelle manière » (Kumar et Schenk, 2006 : 35, traduction de l'anglais par l'auteur).

Selon cette définition, il existe six pistes ou stratégie de renouveau syndical : 1) améliorer la capacité d'organisation syndicale; 2) modifier les stratégies de négociation pour combler les attentes des membres et faire des partenariats avec les employeurs; 3) renouveler la manière de faire de l'action politique pour faire pression sur les gouvernements afin de modifier les politiques publiques; 4) changer les structures syndicales pour augmenter la participation et le militantisme des membres ou par des fusions de syndicats; 5) réinventer la vision du monde et la solidarité syndicale, en particulier au niveau international, pour engendrer un changement social et économique progressiste; 6) élargir et renforcer les alliances avec les communautés et les autres mouvements sociaux au niveau local, national et international (Kumar et Schenk, 2006 : 36; Kumar, 2004 : 148; Frege et Kelly, 2003 : 9).

Nous n'avons pas la prétention, dans ce mémoire, d'étudier toutes les facettes du renouveau syndical. Nous n'étudierons que le mouvement des centres de travailleurs pour savoir s'il permet d'améliorer la capacité d'organisation des syndicats.

Alors qu'il y a consensus pour dire que le renouveau syndical est nécessaire pour que les syndicats continuent à jouer un rôle important sur le marché du travail (Kumar et Schenk, 2006 : 29), les initiatives de renouveau que les syndicats doivent prioriser est beaucoup moins unanime (Lévesque et Murray, 2006 : 2). Les syndicats expérimentent plusieurs initiatives de renouveau syndical dont la nature et les résultats sont variables.

Dans ce mémoire, nous nous concentrerons sur la capacité des syndicats à syndiquer les travailleurs non-syndiqués ou, minimalement, à les regrouper. Augmenter le nombre de membres des syndicats constitue le chantier principal de renouveau syndical dans les pays anglo-saxons puisque c'est le facteur principal de détermination de leur pouvoir politique et de leur capacité d'influencer le marché du travail (Kumar, 2004 : 148).

Ainsi, bien que les syndicats reconnaissent l'importance de la syndicalisation, seulement 6,8% de leurs revenus sont affectés à cette fonction (Eaton, 2004 : 2; Kumar et Murray, 2002 : 23). En tout, 69,1% des syndicats allouent moins de 5% de leur budget en

recrutement, dont 21% des syndicats qui ne dépensent rien à cette fonction (Kumar et Murray, 2002 : 23). A contrario, 20,4% des syndicats ont un fond dédié aux activités de recrutement (Kumar et Murray, 2002 : 24). Au Canada, 44,8% des syndicats ont au moins un employé affecté à la syndicalisation et 42% des syndicats ont des objectifs précis en terme de recrutement (Kumar et Murray, 2002 : 22). Beaucoup de syndicats décident d'être passifs face au recrutement plutôt que de prendre une part active dans leur développement organisationnel.

De plus, lorsqu'ils affectent des ressources à l'organisation, la majorité des syndicats les consacrent à des secteurs traditionnellement syndiqués (66,6%), fortement syndiqués (59,1%) ou à des grandes unités (41,9%). Une faible proportion des syndicats priorisent des secteurs traditionnellement non-syndiqués (7,3%), faiblement syndiqués (24%) ou des petites unités (27,6%). De plus, une forte majorité des syndicats (78,5%) n'acceptent pas de syndiquer un groupe si celui-ci ne compte pas un nombre minimal de travailleurs (Kumar et Murray, 2002 : 22).

Pour être plus efficaces à organiser de nouveaux milieux de travail, les syndicats doivent impliquer et éduquer leurs membres, encourager une culture de mouvement social, où les syndicats ne revendiquent pas uniquement pour leurs membres ou durant les périodes de négociations, et les alliances avec les acteurs sociaux à l'externe (Lévesque et Murray, 2010 : 45; Jackson, 2004 : 142; Lévesque et Murray, 2003 : 2). Alors que plusieurs initiatives de renouveau syndical ont lieu aux États-Unis, seulement 16,7% des syndicats canadiens disent être influencés par les innovations des syndicats américains dans le domaine du recrutement (Kumar et Murray, 2002 : 24).

Le manque de connaissances sur l'efficacité et les impacts de ces initiatives est peut-être une des raisons qui expliquent que beaucoup de syndicats hésitent à leur allouer des ressources. Il est donc nécessaire de trouver une base commune pour que les syndicats puissent évaluer l'impact des initiatives de renouveau syndical à augmenter leur nombre de membres, la densité syndicale et leur champ d'action sur le marché du travail et la société en général.

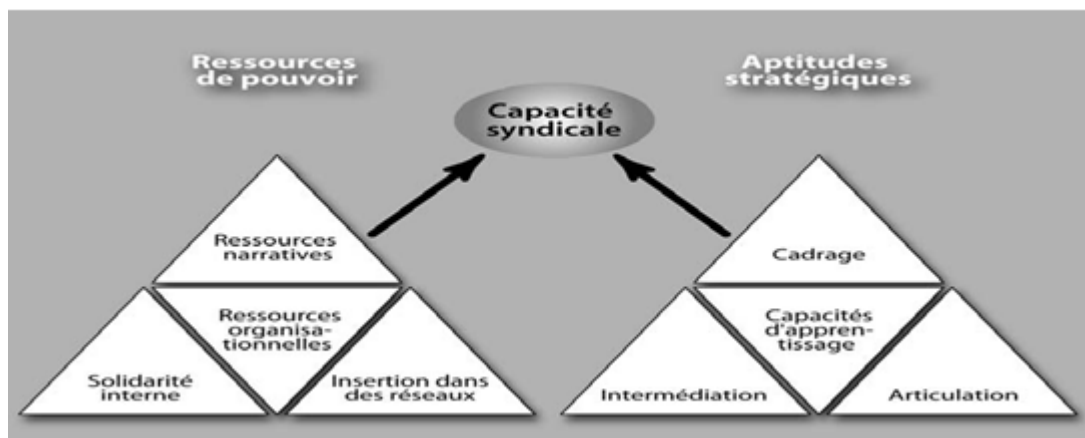
3.2 Le pouvoir syndical

Malheureusement, il n'existe pas encore de modèle unique pour analyser la pertinence des différentes initiatives de renouveau syndical. Par contre, la capacité des syndicats à se renouveler est intimement liée à leur pouvoir (Lévesques et Murray, 2003 et 2010), lequel a été davantage étudié. L'impact des initiatives de renouveau syndical sur le pouvoir syndical constitue un point de départ intéressant pour analyser la pertinence de ces initiatives.

Il y a plusieurs façons de définir le pouvoir syndical. Pour les fins de ce mémoire, le pouvoir syndical est la capacité des syndicats à influencer son environnement afin d'atteindre ses objectifs (Lévesque et Murray, 2010 : 43). Pour analyser le pouvoir syndical, il faut prendre en compte les ressources de pouvoir des syndicats, ainsi que les aptitudes stratégiques de l'acteur syndical. (Lévesque et Murray, 2010 : 44).

Les ressources de pouvoir syndical sont la solidarité interne, l'insertion dans les réseaux (solidarité externe), les ressources narratives et les ressources organisationnelles. Les aptitudes stratégiques des syndicats sont le cadrage, les capacités d'apprentissage, l'intermédiation et l'articulation (Lévesque et Murray, 2003 : 2; 2010 : 45).

FIGURE 2 : Les ressources de pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010 : 59)



La solidarité interne comporte deux aspects. Le premier est la cohésion collective, soit le sentiment d'appartenance au syndicat des membres. La multiplication des identités collectives rend plus difficile ce sentiment d'appartenance. Le deuxième aspect est la vitalité délibérative. Elle fait référence à la démocratie syndicale, aux structures de représentation et à la participation des membres aux instances et aux décisions du syndicat (Lévesque et Murray, 2003 : 16; 2010 : 46).

Les liens avec les autres organisations syndicales et de la société civile composent la solidarité externe. Les réseaux peuvent être verticaux, par affiliation, ou horizontaux, par alliance. Il faut analyser les réseaux par leur diversité (l'hétérogénéité) et leur densité (profondeur et durée des liens entre les acteurs qui les composent) (Lévesque et Murray, 2003 : 18; 2010 : 48).

Les ressources narratives sont la capacité du syndicat de partager son idéologie et son histoire et de promouvoir un cadre de référence et d'analyse que les membres utilisent pour déterminer leur agenda et leurs actions. C'est aussi la capacité des syndicats de déterminer et défendre un projet alternatif et mobilisateur ou des revendications qui leur sont propres (Lévesque et Murray, 2003 : 10; 2010 : 49).

Les ressources organisationnelles sont matérielles, humaines, politiques et les programmes mis en œuvre par les syndicats. Elles donnent les moyens de réagir et de développer et d'appliquer son propre agenda au syndicat (Lévesque et Murray, 2010 : 50).

Les ressources de pouvoir doivent être mobilisées et canalisées afin de générer un maximum de pouvoir. Elles ne sont pas suffisantes pour déterminer le pouvoir syndical (Dufour et al, 2010 : 12; Lévesque et Murray, 2010 : 52). Même avec peu de ressources, un syndicat peut, en les utilisant judicieusement, avoir plus de pouvoir qu'un autre qui dispose de plus grandes ressources, mais les utilise mal.

Dans le contexte actuel, les syndicats doivent utiliser leurs ressources de pouvoir stratégiquement augmenter leur efficacité. Les aptitudes stratégiques que sont le cadrage, l'intermédiation, les capacités d'apprentissage et l'articulation déterminent la capacité du syndicat d'optimiser ses ressources de pouvoir (Lévesque et Murray, 2010 : 52).

L'intermédiation est la capacité du syndicat de concilier des intérêts contradictoires, d'encourager la collaboration et de stimuler des rapports sociaux entre les individus composant l'organisation syndicale et entre les organisations. Cette aptitude renforce la solidarité interne, en particulier face à la multiplication des identités des membres et de leurs intérêts. Elle appuie aussi la solidarité externe, en particulier dans les réseaux diversifiés où il faut gérer différentes cultures organisationnelles (Lévesque et Murray, 2010 : 53).

Le cadrage est la capacité du syndicat de définir un projet social global qui intègre les nouveaux enjeux sociaux pour déterminer son propre agenda. Cette aptitude clarifie les intérêts communs des membres et des partenaires dans les réseaux. Elle augmente autant la solidarité interne qu'externe et renforce les ressources narratives du syndicat. Elle permet aussi aux militants syndicaux d'appuyer leurs initiatives sur ce projet social, ce qui encourage le développement de nouvelles stratégies ou tactiques syndicales (Lévesque et Murray, 2010 : 55).

L'articulation est la capacité du syndicat de coordonner ses actions dans le temps et dans l'espace. Il faut que les actions syndicales à court terme permettent d'atteindre les objectifs à long terme, que les enjeux globaux se transposent en objectifs locaux et que les actions locales s'inscrivent dans un contexte global. Cette aptitude renforce les ressources narratives et la solidarité externe (Lévesque et Murray, 2010 : 56).

L'apprentissage est la capacité du syndicat à apprendre du passé pour innover dans ses stratégies ou tactiques futures. Cette aptitude est aussi l'habileté syndicale à éduquer ses membres. L'apprentissage permet une utilisation plus efficace des ressources organisationnelles et renforce la solidarité interne (Lévesque et Murray, 2010 : 57).

Le cadre théorique du modèle du pouvoir syndical permet d'avoir une base pour juger de la pertinence des initiatives de renouveau syndical (Lévesque et Murray, 2010 : 60). Les initiatives de renouveau syndical qui augmentent le pouvoir syndical et, par conséquent, leur champ d'action et leur influence, peuvent être jugées valables puisqu'elles donnent aux syndicats les ressources nécessaires à leur renouveau.

3.3 Les stratégies d'organisation des atypiques

Comme il a été établi précédemment, les syndicats ont certaines difficultés à organiser les travailleurs atypiques. Ainsi, les syndicats doivent peut-être revoir leurs pratiques pour les rendre plus efficaces avec les travailleurs atypiques. Un dilemme majeur des organisations sociales est de conjuguer les services, griefs et négociation pour les syndicats, avec la capacité d'organisation (Brooks, 2005 : 262).

Les organisations qui offrent des services ont tendance à délaissier les stratégies visant à faire grandir leur organisation. Par contre, certaines organisations ont un modèle hybride qui permet aux deux missions de coexister (Brooks, 2005 : 262). En s'inspirant de ces organisations, les syndicats pourraient développer leurs stratégies de développement sans nuire aux services offerts à leurs membres actuels.

L'Association of Community Organizations for Reform Now (ACORN), par exemple, a développé un service personnalisé pour renforcer sa stratégie d'organisation. Elle utilise les listes de plaignants comme outils de recrutement pour les actions et les plaintes servent à bâtir les argumentaires des campagnes politiques, augmentant la crédibilité des campagnes (Brooks, 2005 : 267). Plusieurs facteurs expliquent le succès d'ACORN à combiner services aux membres et développement de l'organisation. D'abord, ACORN fait la promotion d'une culture de l'organisation et développe ses services selon une planification stratégique. Ensuite, les deux missions sont clairement divisées, ayant chacune du personnel et du financement propre (Brooks, 2005 : 269).

Une partie du mouvement syndical, en particulier aux États-Unis, s'inspire, directement ou indirectement de ces enseignements. L'« organizing model » se développe comme modèle de syndicalisme en rupture avec le syndicalisme gestionnaire ou d'affaire. Il repose sur le développement de structures souples favorisant la mobilisation, l'augmentation des cotisations pour financer les expériences d'organisation et l'utilisation d'un répertoire d'actions plus larges (Bérout, 2009 : 131). Il a comme objectif d'encourager le leadership chez les membres afin qu'ils deviennent des agents encourageant la syndicalisation dans leur communauté.

3.3.1 Syndicalisme institutionnel

Plusieurs initiatives d'organisation de ces travailleurs exclus des unités d'accréditation ont été expérimentées. Certains syndicats vont tenter de lutter contre les clauses de disparité de traitement ou contre la sous-traitance. D'autres syndicats vont déployer beaucoup d'énergies à syndiquer des secteurs où l'emploi atypique est très présent. Certaines tentatives, comme les étudiants salariés et les éducatrices de service de garde en milieu familial, se solderont par des réussites (Bellemare et al., 2004 : 21). D'autres auront des résultats plus ambigus ou négatifs (Bérout, 2009 : 133).

Même si les emplois atypiques restent plus difficiles à syndiquer avec les lois du travail actuelles, certaines avancées modestes sont observées. Par exemple, le taux de syndicalisation chez les travailleurs à temps partiel canadiens a augmenté entre 1984 à 2002, passant de 23,4% à 24,2% (Jackson, 2004 : 134).

La problématique de la syndicalisation des travailleurs atypiques n'est pas seulement vécue dans les pays ayant le modèle Wagnérien de relations industrielles. Par exemple, des militants syndicaux de la Confédération Générale du Travail (CGT) en France ont tenté, par un « collectif emploi », de mener une lutte contre la précarité qui a permis de régulariser les emplois de 300 travailleurs d'agence de personnel (Bérout, 2009 : 139). Suite à cette victoire, la CGT a intégré les instigateurs de cette initiative dans ses structures traditionnelles. Ces militants n'ayant plus le temps et les ressources pour maintenir l'initiative en vie, cette dernière avait disparu (Bérout, 2009 : 139).

3.3.2 Syndicalisme de mouvement social

Chaque syndicat, voire chaque militant syndical, est différent et pratique un type de syndicalisme qui lui est propre. Néanmoins, le syndicalisme peut être différencié sur la base de 7 grands continums : 1) l'étendue du collectif représenté (du milieu de travail à l'ensemble des travailleurs); 2) l'étendue des champs de revendications (comme travailleur uniquement ou comme citoyen); 3) La position face au système économique et social (de l'acceptation au changement radical); 4) le lieu d'action (du milieu de travail à la société); 5) les moyens

d'action (de la négociation uniquement à la mobilisation sociale); 6) la vision des relations (du partenariat au conflit); 7) le niveau de participation et de contrôle démocratique des membres sur le syndicat (Camfield, 2007 : 284).

De ces continuums, bien qu'une infinité de syndicalisme puisse exister, quatre grandes catégories peuvent être établies : le syndicalisme d'affaires, le syndicalisme social, le syndicalisme de mobilisation et le syndicalisme de mouvement social (Camfield, 2007 : 284).

Avant d'analyser plus précisément le syndicalisme de mouvement social, nous survolerons les autres catégories de syndicalisme. D'abord, le syndicalisme d'affaires se concentre sur les services de relations de travail et de négociation de convention collective. La remise en question des dynamiques sociales, la confrontation avec les employeurs ou la participation et le contrôle démocratique des membres y est habituellement peu présente (Camfield, 2007 : 285).

Le syndicalisme social cherche à regrouper les membres sur la base de leur milieu de travail, il ressemble sur ce point au syndicalisme d'affaires. Par contre, en plus de revendiquer pour leurs membres en tant que travailleurs, ils avancent aussi des revendications politiques pour leurs membres en tant que citoyens. Ainsi, en plus des relations de travail, qui reste le fondement de ce type de syndicalisme, le syndicalisme social cherche à modifier la réalité sociale des travailleurs par des campagnes politiques (Camfield, 2007 : 285).

Le syndicalisme social est le plus présent au Canada (Camfield, 2007 : 285; Kumar et Murray, 2002 : 6) où 65% des syndicats mènent des actions politiques pour influencer les gouvernements (Kumar et Murray, 2002 : 6). L'action politique pour influencer les gouvernements est une priorité pour 47,1% des syndicats contre 20,5% des syndicats qui n'y accorde pas de priorité (Kumar et Murray, 2002 : 11).

Le syndicalisme de mobilisation, contrairement aux deux premières catégories de syndicalisme, ne centre pas son action à négocier des conventions collectives ou à gérer les relations de travail. Il cherche plutôt à faire des syndicats des outils pour concrétiser la solidarité entre les travailleurs. À travers des campagnes menées par des permanents syndicaux sur la base de revendications sociales générales, le syndicalisme de mobilisation

cherche à pousser à l'action pour forcer les employeurs à reconnaître le syndicat ou pour revendiquer des conditions de travail dans les établissements (Camfield, 2007 : 285). Bien que ce type de syndicalisme cherche à impliquer les membres dans des actions militantes parfois radicales, en dehors des méthodes traditionnelles de négociation et de campagnes politiques, il reste très bureaucratique, les objectifs et les actions étant habituellement déterminés par les dirigeants ou les permanents (Camfield, 2007 : 286).

Le syndicalisme de mouvement social peut prendre plusieurs formes. Il ressemble beaucoup au syndicalisme de mobilisation (cherche une solidarité entre l'ensemble des travailleurs, revendications sociales et au travail, militantisme, perspective de mobilisation à long terme) à la différence qu'il met l'accent sur la formation et le développement du leadership des membres. Ce syndicalisme cherche aussi à mettre le membre au cœur des décisions par une structure très démocratique (Camfield, 2007 : 287).

Cette approche accorde beaucoup d'importance à la création de coalitions avec les acteurs sociaux afin d'organiser les travailleurs inorganisés et mener des campagnes politiques pour augmenter l'influence des syndicats. Son but ultime est de changer les lois du travail pour créer de nouvelles protections pour les travailleurs et les syndicats et pour réformer les institutions du travail (Bellemare et al, 2004 : 2).

Bien que n'étant ni exclusives au syndicalisme de mouvement social, ni suffisantes pour constituer à elles seules du syndicalisme de mouvement social, plusieurs pratiques syndicales qui peuvent s'inscrire dans une approche de syndicalisme de mouvement social sont présentes dans beaucoup de syndicats canadiens. Par exemple, 50% considèrent qu'ils doivent améliorer les connaissances de leurs membres sur le mouvement syndical et faire la promotion des intérêts de tous les travailleurs autant que de leurs membres. Bien plus, 50,4% d'entre eux accorde autant d'importance à l'éducation et la syndicalisation qu'à la négociation de conventions collectives (Kumar et Murray, 2002 : 7). Le recrutement de nouveaux membres est important pour 53,4% des syndicats, 50% considèrent important d'impliquer les membres dans le processus décisionnel (Kumar et Murray, 2002 : 11).

Par contre, d'autres pratiques qui peuvent s'inscrire dans une approche de syndicalisme de mouvement social sont moins répandues. Par exemple, seulement 38,3% considèrent aussi important de défendre la solidarité entre les syndicats que les intérêts spécifiques de leurs membres (Kumar et Murray, 2002 : 7). Encourager le militantisme chez les membres de la base arrive en troisième dans les priorités des syndicats canadiens et l'attraction de nouveaux types de travailleurs (jeunes, femmes ou minorités visibles) a une haute importance seulement pour 33,6% des syndicats (Kumar et Murray, 2002 : 11). Une proportion similaire de syndicats accorde une importance à la création d'alliances intersyndicales (38,3% contre 20%) ou avec des groupes sociaux (25% contre 33,4%) (Kumar et Murray, 2002 : 11). Aussi, il y a 47,5% de syndicats qui font des alliances avec des groupes communautaires, 33,7% avec des groupes de femmes et 45% mènent des activités humanitaires ou caritatives (Kumar et Murray, 2002 : 6).

Il existe d'ailleurs deux types d'alliances. Celles-ci peuvent être ad hoc, où l'acteur syndical s'allie pour une durée limitée et afin de faciliter l'atteinte d'un objectif précis. Les coalitions peuvent aussi avoir des objectifs plus larges atteignables à plus long terme. Pour faire fonctionner les alliances à long terme, les acteurs de ces dernières doivent modifier leurs identités respectives. Loin d'être contradictoires, les coalitions ad hoc et à long terme peuvent se renforcer mutuellement (Bellemare et al, 2004 : 2).

Par exemple, la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) et la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) se sont associées à des groupes de femmes et des organisations communautaires pour lutter pour des services de garde de qualité, accessibles à tous. Cette campagne a commencé dans les années 1970 avec une première vague de syndicalisation (Bellemare et als, 2004 : 9). Après une longue lutte, la coalition entre les syndicats, les groupes de femmes et les organisations communautaires réussira, en 1997, suite au Sommet socio-économique de 1996, à faire en sorte que le Gouvernement du Québec finance un réseau de service de garde à 5\$ (Bellemare et als, 2004 : 12). La mobilisation autour de la négociation qui a suivie permettra l'amélioration et l'uniformisation des conditions de travail. Il en résultera une deuxième vague de syndicalisation, d'abord dans les Centres de la Petite Enfance (CPE), puis dans les garderies en milieu familial (Bellemare et als, 2004 : 14).

Cette campagne démontre qu'un syndicalisme de mouvement social nécessite un élargissement des revendications syndicales et l'adoption de revendications sociales (dans ce cas-ci, un réseau public de garderie). En ne se limitant pas uniquement aux conditions de travail, les syndicats peuvent plus facilement créer des alliances avec des mouvements sociaux. Ces alliances permettent aux acteurs syndicaux et sociaux de développer les structures et les ressources nécessaires permettant de revendiquer efficacement une transformation sociale. Cette approche a aussi poussé les syndicats à s'adapter à la culture propre au réseau des services de garde à la petite enfance, facilitant la syndicalisation et encourageant une adaptation des structures syndicales pour permettre la syndicalisation d'un nombre important de responsables de service de garde en milieu familial qui sont des travailleuses autonomes.

Dans les services publics, le syndicalisme de mouvement social a démontré son efficacité à combattre les réformes néolibérales en développant des structures de mobilisation et une structure de démocratie syndicale directe et importante, où les membres sont mobilisés et consultés.

Par exemple, les étudiants salariés de l'Université York, syndiqués au local 3093 du SCFP, ont basé leur pratique sur les principes du syndicalisme de mouvement social. Ils ont ainsi inséré leur lutte syndicale dans un débat plus large portant sur la qualité de l'enseignement public. Ils ont ainsi pu soutenir une grève de 11 semaines en 2000, qui a permis plusieurs gains, et en obtenir encore d'autres gains en 2005 sans faire de grève (Camfield, 2007 : 297).

Aux États-Unis, certains syndicats poussent la logique du syndicalisme de mouvement social plus loin. Par exemple, le Farm Labor Organizing Committee (FLOC), affilié à l'AFL-CIO, a mené une campagne pour que les travailleurs migrants du programme H2A acquièrent des droits similaires à ceux des travailleurs syndiqués, comme la négociation des conditions de travail, la supervision des conditions de travail par une organisation représentant les travailleurs, le droit au grief et à l'arbitrage (Smith-Nonini, 2009 : 271).

H2A est un programme fédéral américain permettant aux producteurs agricoles d'importer de la main-d'œuvre mexicaine de façon temporaire. Ces travailleurs agricoles migrants temporaires, comme les autres travailleurs agricoles, sont exclus des protections prévues aux lois du travail concernant la formation d'un syndicat. La « Migrant and Seasonal Workers Protection Act » exclut spécifiquement les travailleurs du programme H2A des normes du travail et des conditions de logement qui y sont prévues.

Cette campagne a principalement utilisé les moyens d'action des groupes de pression, soit le boycott, la dénonciation publique et la coalition avec les groupes sociaux. Elle s'est soldée en 2004 par la signature d'un contrat de travail incluant les droits syndicaux applicables à tous les travailleurs du programme. Ces travailleurs ont donc obtenu les mêmes droits que les syndiqués, sans être reconnus comme syndiqués comme tels et bénéficier des protections prévues par ce statut dans les lois du travail (Smith-Nonini, 2009 : 272).

On peut aussi penser à Working America, présente partout aux États-Unis, aussi affiliée à l'AFL-CIO, cherchant à organiser les travailleurs non-syndiqués sur une base individuelle. Le type de syndicalisme de Working America se base sur les travailleurs qui appuient les principes et les positions politiques du mouvement syndical. Son organisation s'apparente à celle des partis politiques puisqu'elle regroupe des adhérents qui partagent une idéologie ou des valeurs.

Le syndicalisme de mouvement social peut aussi s'organiser sur la base d'une communauté, ce que certains chercheurs qualifieront de syndicalisme communautaire. Cette forme de syndicalisme développe une stratégie à trois niveaux : 1) Chercher à mobiliser la population contre l'exploitation que vivent certains travailleurs non-syndiqués, que ce soit un groupe en particulier ou les travailleurs non-syndiqués en général. 2) Travailler aussi à organiser les travailleurs concernés dans des organisations syndicales ou des organisations qui, sans être des syndicats, sont affiliées ou apparentées à des syndicats, comme pourrait l'être Working America. 3) Chercher à organiser des travailleurs d'une même communauté ethno-culturelle qui vont être particulièrement visés par certaines formes d'exploitation, comme le sont les travailleurs agricoles migrants (Cranford et Ladd, 2003 : 48).

Le syndicalisme communautaire est un hybride entre, d'une part, l'organisation syndicale, basée sur l'entreprise et les lois du travail et, d'autre part, l'organisation communautaire qui cherche à augmenter la capacité d'action d'une communauté et à y développer des leaders (Cranford et Ladd, 2003 : 49).

Insérant la lutte pour de meilleures conditions de travail dans une lutte plus large contre les inégalités raciales ou les inégalités hommes-femmes, le syndicalisme communautaire pratique l'éducation populaire et la formation pour augmenter la capacité des communautés à se défendre de manière autonome (Cranford et Ladd, 2003 : 52).

Le syndicalisme a toujours connu des formes d'organisations plus larges que le collectif de travail. Ces organisations, particulièrement présentes historiquement dans les syndicats radicaux, cherchent habituellement à inclure les communautés dans une lutte généralisée contre les inégalités. Cette forme de syndicalisme ne sera jamais reconnue par les lois du travail et aura tendance à prendre de l'importance lorsque les formes institutionnelles de syndicalisme connaîtront une crise (Cranford et Ladd, 2003 : 51).

Dans la période contemporaine, le syndicalisme communautaire est principalement incarné par le mouvement des centres de travailleurs. Alors que le syndicalisme institutionnel est en crise, le mouvement des centres de travailleurs est en plein essor depuis le début du 21e siècle.

3.3.3 Formes alternatives d'organisation des travailleurs

Plusieurs formes alternatives d'organisation des travailleurs ont été développées pour dépasser les limites du syndicalisme institutionnel. La plupart de ces organisations se basent sur le travailleur plutôt que le milieu de travail. Ainsi, certaines de ces organisations vont baser leurs actions dans un cadre géographique précis, comme une ville, un quartier ou un centre d'achat. D'autres se basent sur des caractéristiques du travailleur, comme l'origine ethnique, la religion, l'âge ou simplement la volonté de faire partie ou d'appuyer le mouvement syndical.

Ces initiatives ont entre autres l'avantage de permettre à des travailleurs non-syndiqués d'avoir une socialisation pro-syndicale et de développer un sentiment de solidarité envers les autres travailleurs. Ces deux critères augmenteraient la propension des travailleurs à se syndiquer. Par extension, les formes alternatives d'organisation de travailleurs devraient aussi faciliter la syndicalisation (Bergeron, 1994 : 786).

4. Les centres de travailleurs

La présente recherche portera principalement sur les centres de travailleurs qui constituent une des plus importantes formes alternatives d'organisation des travailleurs actuellement. Nous évaluerons leurs impacts pour savoir s'ils sont une initiative de renouveau syndical qui augmente la capacité d'influence des syndicats sur le marché du travail et la société.

Les centres de travailleurs sont des organisations basées dans une communauté qui offrent un support aux bas salariés. Ils ont trois missions : aider les travailleurs ayant des problèmes individuels, regrouper des travailleurs en organisations ou en syndicats pour augmenter leurs conditions économiques et leur poids politique et défendre publiquement la cause des bas salariés. L'importance de chacune de ces trois missions varie de centre en centre, selon les stratégies de campagnes en cours. (Fine, 2007, p.337; Fine, 2006 : 2).

Quelque 89% des 137 centres de travailleurs aux États-Unis sont axés sur l'organisation de travailleurs immigrants. Ils cherchent habituellement à regrouper les travailleurs sur la base de l'origine ethnique ou de la langue des travailleurs plutôt que sur la base du milieu de travail, comme c'est le cas des syndicats (Fine, 2007 : 338).

D'autres centres de travailleurs s'organisent sur une base géographique ou occupationnelle (Fine, 2007 : 344). Ils participent ainsi à l'élargissement de la base sociale des syndicats et à la lutte contre la précarisation du travail (Bérout et Bouffartigue, 2009 : 9). On compte 56% des centres de travailleurs aux États-Unis qui se concentrent à organiser les travailleurs d'une industrie spécifique, alors que 44% vont permettre l'adhésion de tous les

travailleurs non-syndiqués de leur base géographique ou ethnique, peu importe l'industrie (Fine, 2006 : 20).

Les centres de travailleurs immigrants travaillent à l'amélioration des droits des immigrants et des conditions socio-économiques des travailleurs. Ils interviennent pour défendre les droits et améliorer les conditions de travail des travailleurs, réformer le droit de l'immigration, intégrer les nouveaux arrivants dans la communauté et leur donner accès aux services de santé, de logement et d'éducation (Fine, 2007 : 337).

Les centres de travailleurs développent des moyens d'action variés. Ils peuvent faire du piquetage, de l'action directe, des boycotts et, dans une moindre mesure, des poursuites pour faire pression sur des employeurs. Ils peuvent aussi lancer des campagnes publiques pour modifier les politiques publiques ou les pratiques d'un employeur. Ils font beaucoup d'éducation auprès de leurs membres pour développer leur leadership au sein de la communauté et la connaissance de leurs droits. Les membres sont très impliqués dans l'organisation interne et les décisions des centres.

Même s'ils parlent au nom de la communauté entière, les centres de travailleurs ont rarement plus de mille membres. Devenir membre y est souvent perçu comme un privilège qui doit être mérité en participant à un comité, en suivant un programme de formation ou en faisant un certain nombre d'heures de bénévolat (Fine, 2007 : 338).

La plupart des centres de travailleurs ont été créés par des personnes n'ayant pas de connaissances du mouvement syndical ou de l'organisation communautaire classique. Ainsi, la perception de cotisations ou l'obligation d'être membre pour avoir droit aux services n'est pas dans leurs pratiques (Fine, 2007 : 342).

Par conséquent, les centres de travailleurs sont économiquement dépendants de fondations privées, de groupes religieux ou de subventions venant des gouvernements locaux ou des municipalités. Seulement 40% des centres demandent des cotisations aux membres, mais la majorité ceux-ci n'ont pas développé de système pour les recueillir (Fine, 2007 : 343).

4.1 Le mouvement aux États-Unis

La première vague de création de centres de travailleurs contemporains a lieu de la fin des années 70 au début des années 80. Des militants des mouvements pacifiste et des droits civiques vont alors créer quelques centres et développer le modèle des centres de travailleurs qui restent alors des initiatives locales et militantes (Fine, 2006 : 9). Une deuxième vague a lieu de la fin des années 80 jusqu'au milieu des années 90. Ce sont alors des institutions caritatives ou syndicales qui vont imiter le modèle des centres de la première vague et fonder leurs propres centres (Fine, 2006 : 11).

Nous vivons, depuis 2000, une troisième vague de création de centres de travailleurs. Le mouvement des centres de travailleurs se structure, en créant différents regroupements nationaux ou régionaux pendant cette vague. Le mouvement des centres de travailleurs va connaître une expansion beaucoup plus rapide que dans le passé grâce à l'appui plus important du mouvement syndical et des groupes religieux (Fine, 2006 : 11). Ces aussi durant cette vague qu'on verra les centres de travailleurs et leurs militants s'impliquer directement dans le mouvement syndical.

En 2005, on répertoriait 137 centres de travailleurs dans 32 états (voir annexe 1). En 2007, il y en avait plus de 160 dans 80 villes ou régions rurales différentes (Fine, 2007 : 339). Plusieurs fédérations nationales de centres de travailleurs existent aux États-Unis. La plus importante est le *National Day Laborer Organizing Network* (NDLON), fondée en 2001, qui regroupe 30 centres de travailleurs journaliers, principalement composés d'hommes latinos travaillant dans la construction et l'aménagement paysager (Fine, 2007 : 347). La deuxième en importance est l'*Interfaith Worker Justice* (IWJ), regroupant 18 centres de travailleurs financés principalement par des organisations religieuses (Fine, 2007 : 337). ENLACE, un projet de groupes de défense de bas salariés aux États-Unis et au Mexique regroupant, entre autre, 11 centres de travailleurs, est la troisième fédération en importance.

Alors que les syndicats cherchent de plus en plus à syndiquer les travailleurs regroupés par les centres de travailleurs, ces deux institutions collaborent très peu. Seulement 14% des centres de travailleurs, en 2003, avaient des contacts directs avec des syndicats. Les centres de

travailleurs ont souvent des difficultés à trouver des syndicats voulant accueillir des groupes de travailleurs qu'ils organisent pour se syndiquer parce que ces groupes ne font souvent pas partie des plans des syndicats (Fine, 2007 : 336).

L'*American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO), la plus grande centrale aux États-Unis, a conclu, en août 2006, une entente de partenariat politique et organisationnel avec le NDLO et en a conclu une similaire avec l'IWJ en janvier 2007. Ces ententes prévoient que leurs centres de travailleurs peuvent s'affilier aux fédérations ou conseils régionaux ou locaux de l'AFL-CIO. Le NDLO a aussi négocié une entente de partenariat avec *Change To Win* (CTW), la deuxième centrale en importance aux États-Unis, pour organiser ensemble les travailleurs journaliers de l'industrie de la construction par des centres et des syndicats (Fine, 2007 : 337).

Ces collaborations n'ont pas encore atténué les différences organisationnelles, structurelles, idéologiques, stratégiques, culturelles et de moyen d'action entre le mouvement des centres de travailleurs et le mouvement syndical (Fine, 2007 : 342). Ces différences restent des sources d'incompréhension et de tensions entre les deux mouvements qui nuisent à leur collaboration, même lorsqu'un centre de travailleur s'allie volontairement à un syndicat.

Par exemple, le centre de travailleurs *Omaha Together One Community* (OTOC) et les Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce (TUAC) ont vécu plusieurs problématiques dans leur collaboration pour une campagne de syndicalisation des travailleurs d'usines d'emballage des viandes.

OTOC a une structure informelle et ouverte où les travailleurs débattent des actions et de la direction du mouvement. L'organisation n'a pas de structure hiérarchique déterminée et les actions et les campagnes ne sont pas élaborées en fonction d'un cadre législatif ou réglementaire déterminé.

Une fois syndiqués, des travailleurs étaient choqués par l'obligation de négocier une convention collective et de développer des structures démocratiques dans les entreprises sur le modèle des TUAC qu'impose le cadre réglementaire et législatif aux travailleurs syndiqués (Fine, 2007 : 352).

Aussi, les centres de travailleurs tentent souvent de mettre en relation des groupes de travailleurs voulant se syndiquer, appelés *hot shops* dans le jargon syndical américain, et les syndicats. Comme de plus en plus de syndicats concentrent leurs ressources d'organisation dans des industries ou des entreprises spécifiques, ils délaissent ou carrément refusent les hot shops (Fine, 2007 : 344). Ils peuvent aussi refuser ces groupes parce qu'ils sont occupés dans une autre campagne au moment où ils sont contactés, qu'ils considèrent qu'un syndicat ne sera pas viable ou que les services à offrir seront trop coûteux (Fine, 2007 : 354).

4.1.1 Les centres UNITE dans l'industrie du vêtement

Il existait deux syndicats dans l'industrie du vêtement aux États-Unis, l'*Amalgamated Clothing and Textile Workers Union* (ACTWU) et l'*International Ladies' Garment Workers' Union* (ILGWU). Ces deux syndicats fusionnent en 1995 pour former *Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees* (UNITE) suite à une diminution marquée de leur nombre respectif de membres (Budde, 2005 : 47). L'augmentation fulgurante du nombre d'usines sous-traitantes engageant des travailleurs immigrants, souvent clandestins, diminue grandement la capacité des syndicats d'influencer les conditions de travail dans l'industrie du vêtement (NESS, 1998 : 89). À ses débuts, UNITE crée des centres de travailleurs à New York, Miami, Los Angeles et San Francisco pour rejoindre les travailleurs non-syndiqués de l'industrie du vêtement (Ness, 1998 : 93) et tenter d'augmenter son influence dans l'industrie.

Les non-syndiqués peuvent devenir membres associés, sur une base individuelle, du syndicat UNITE par l'entremise de ces centres. Ce statut donne accès à des assurances collectives, de la formation professionnelle, des cours d'anglais et de la formation sur les droits du travail et les droits humains. Il permet en plus de participer aux instances du syndicat. Le mouvement a un succès assez rapide et comptera rapidement plusieurs milliers de membres. En septembre 1995, UNITE prétendait avoir recruté de 1 800 à 2 000 membres associés grâce à ses centres de travailleurs (Ness, 1998 : 93-94).

Pour les travailleurs, dont la grande majorité sont des femmes, ces centres de travailleurs sont beaucoup plus qu'un simple endroit où avoir accès à des services syndicaux (éducation, recours ou organisation). Ils sont aussi un lieu de socialisation. Un refuge où elles

peuvent se réunir avec leurs semblables, verbaliser les problèmes qu'elles vivent, s'extraire de leur vie quotidienne et se ressourcer pour trouver l'énergie de continuer leur lutte pour la survie. (Budde, 2005 : 67)

Ces centres sont donc créés à l'initiative d'une organisation syndicale, UNITE, et intégrés à cette dernière, ce qui n'est pas le cas de tous les centres de travailleurs.

4.1.2 Les centres de la NDLON

Les 30 centres du *National Day Laborer Organizing Network* (NDLON) organisent les travailleurs journaliers qui, habituellement, se rassemblent sur certains coins de rue pour être embauchés par des entrepreneurs pour la journée. Ces travailleurs vont être recrutés comme main-d'œuvre dans les domaines de la construction ou de l'aménagement paysager. Ils sont majoritairement des hommes d'origine latino-américaine (Fine, 2007 : 348).

Avec l'aide de gouvernements locaux et d'organisations sans but lucratif, ces centres ont développé des salons d'embauche pour les travailleurs journaliers. Ainsi, plutôt que de s'assembler dans les rues en attendant les entrepreneurs, ils vont au centre pour se faire embaucher. Certains centres obligent les entrepreneurs à signer des contrats avec les travailleurs spécifiant le salaire et les conditions d'emploi (Fine, 2007 : 348).

Au centre de Los Angeles, où ce système est le plus développé, les emplois sont tirés au sort par titre d'emploi. Les travailleurs sachant parler anglais reçoivent deux jetons pour le tirage plutôt qu'un seul. Les partenariats entre les centres du NDLON et les syndicats locaux sont rares. Seuls les centres de Chicago, du Maryland et de la Californie ont participé à des campagnes de syndicalisation ou ont signé des ententes avec des syndicats de la construction pour partager des programmes de formation (Fine, 2007 : 348).

La capacité du système de salons d'embauche d'influencer les salaires dépend de la participation des travailleurs à ce système. Moins il y a de travailleurs journaliers qui offrent leurs services aux entrepreneurs en-dehors du centre pour un prix inférieur au minimum déterminé par le centre, plus le salaire minimum déterminé par le centre pourra être élevé. Pour des raisons idéologiques, les dirigeants des centres du NDLON ne veulent pas faire

d'actions coercitives pour forcer les travailleurs qui traitent directement avec les employeurs à participer aux salons d'embauche (Fine, 2007 : 349).

Plusieurs des centres NDLOM ont donc décidé de s'engager dans la voie de la syndicalisation pour une bonne partie des travailleurs qu'ils représentent afin de garantir leurs conditions de travail et de diminuer le risque lié au système de salons d'embauche. C'est dans ce cadre que les ententes avec l'AFL-CIO et CTW ont été signées (Fine, 2007 : 350).

Les centres du NDLOM ont démontré la capacité du modèle des centres de travailleurs d'influencer les conditions de travail dans une industrie particulière en utilisant des tactiques différentes de celles habituellement utilisées dans le mouvement syndical. Le système développé par les centres du NDLOM a par contre certaines limites et sa pérennité peut être plus facilement garantie par le cadre législatif des relations de travail.

4.1.3 Le *Santa Maria Worker Center* de Chicago

Fondé en 2000, ce centre a comme objectif d'organiser les travailleurs journaliers des agences de placement de Chicago. Ces travailleurs sont, pour la plupart, des immigrants sans papier (Chauvin, 2009 : 2).

La stratégie de ce centre se décline en trois étapes. D'abord, élaborer un code d'éthique que doivent respecter les agences de placement et qui réitère principalement les lois existantes. Ensuite, donner une certification éthique aux agences qui respectent le code d'éthique. Finalement, mener des campagnes publiques pour faire pression auprès des entreprises clientes des agences afin que celles-ci utilisent les services des agences certifiées par le Centre (Chauvin, 2009 : 2).

Le Centre n'étant pas légalement une organisation syndicale, il a un pouvoir limité de négocier avec les employeurs, mais une capacité d'action beaucoup plus large que les syndicats. Il peut ainsi faire des campagnes de boycott secondaire, interdites aux syndicats aux États-Unis depuis 1947 par la loi Taft-Hartley (Chauvin, 2009 : 4).

Par contre, comme le Centre n'a qu'un pouvoir moral sur les employeurs, il arrive que des entreprises clientes paient les agences non-accréditées autant que les agences accréditées par le Centre. Les agences non-accréditées vont alors accorder aux salariés des bénéfices comparables à ceux existants dans les agences accréditées dans l'espoir de mettre fin aux campagnes publiques du Centre et, ultimement, de faire perdre au Centre l'influence qu'il peut avoir sur les agences de placement (Chauvin, 2009 : 12).

La stratégie élaborée par le *Santa Maria Worker Center* fait face à deux problèmes majeurs. D'abord, aucune loi ne protège les travailleurs qui s'impliquent auprès du Centre. Ainsi, lors d'une campagne chez Rootcards, l'employeur a congédié les salariés qu'il avait identifiés comme les « leaders », semant la peur chez les autres membres du collectif de travail. Ensuite, les travailleurs étant sans papier, ils sont réticents aux changements à leur situation de travail, de peur que ces changements forcent les employeurs à révéler aux autorités les irrégularités dans leurs dossiers d'immigration (Chauvin, 2009 : 11).

Le dernier problème de la stratégie de ce centre de travailleurs est de vouloir faire des campagnes publiques pour que les lois du travail s'appliquent à des travailleurs dont la relation d'emploi est fondamentalement illégale, de par leur statut en matière d'immigration (Chauvin, 2009 : 14). Ce paradoxe pose parfois problème avec les employeurs quand ils offrent des emplois permanents que les travailleurs d'agence doivent refuser. Parfois, ce sont les agences éthiques qui sont « trop éthiques » pour engager des travailleurs illégaux. À d'autres occasions, ce sont les services d'immigration qui, suite à la publicité qu'entraînent certaines campagnes du Centre, décident de faire des raids auprès des agences pour vérifier la légalité de leurs travailleurs (Chauvin, 2009 : 15). Ces problèmes limitent la capacité d'action de ce centre de travailleurs.

4.2 Le mouvement dans le reste du Canada

Le mouvement des centres de travailleurs au Canada est encore embryonnaire. Néanmoins, plusieurs initiatives ont été créées au Canada, puis au Québec. Les premiers centres de travailleurs au Canada ont vu le jour dans le cadre de la campagne de l'*International Ladies' Garment Workers' Union* (ILGWU), qui deviendra plus tard UNITE.

Cette campagne qui a débuté aux États-Unis est lancée dans les communautés chinoises et sud-asiatiques du Canada. D'autres campagnes nées aux États-Unis ont entraîné l'ouverture de centres de travailleurs au Canada.

4.2.1 La campagne TUAC pour les travailleurs agricoles migrants

En 2001, les Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce (TUAC) ont lancé, aux États-Unis et au Canada, une campagne en vue d'organiser les travailleurs agricoles migrants venant principalement du Mexique et de l'Amérique centrale. Cette campagne a été menée grâce à un partenariat le *United Farm Workers of America* (UFWA) et les TUAC. Ils ont d'abord commencé la campagne aux États-Unis, puis, grâce à un partenariat avec le Congrès du Travail du Canada (CTC), l'ont étendue au Canada.

D'abord un projet de tournée, un premier centre, l'*Agricultural Workers Support Center*, est créé à Leamington (Ontario) en 2002. Les travailleurs peuvent y trouver de l'information sur la santé et sécurité au travail, utiliser le service d'interprète pour faire de la médiation avec leur employeur, faire une plainte ou l'accompagner à l'hôpital (Cranford et Ladd, 2003 : 48)

D'autres centres de travailleurs ont été développés au Canada depuis 2002, dont deux au Québec. Leur nombre demeure très restreint en comparaison avec les États-Unis. Il n'existe malheureusement pas de recherches expliquant cette différence.

4.2.2 Le WORC de Winnipeg

En novembre 1998, le *Workers Organizing and Resource Center* (WORC) a été créé au centre-ville de Winnipeg par des militants du Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes (STTP) et de la communauté grâce à un financement du STTP. Le WORC est une vitrine du mouvement syndical à Winnipeg. Un salarié à temps partiel et plusieurs bénévoles y travaillent (Bickerton et Stearns, 2002 : 50 ; 2006 : 251).

Il est dirigé par un comité central composé majoritairement de représentants du STTP et d'un représentant de chaque organisation utilisant le Centre (Bickerton et Stearns, 2002 : 52

; 2006 : 252). En 2003, le WORC a dû déménager pour disposer d'un local plus spacieux, composé de quelques bureaux et d'une grande salle de rencontre et faire face à la demande (Bickerton et Stearns, 2006 : 251).

L'objectif du WORC est d'abord de regrouper les travailleurs non-syndiqués. Il rejoint aussi les jeunes et offre un service d'accompagnement dans leurs recours en vertu des lois du travail. Finalement, il appuie les coalitions progressistes locales, plaide pour les bas salariés et participe à des campagnes de syndicalisation (Bickerton et Stearns, 2002 : 51 ; 2006 : 252 ; Cranford et Ladd, 2003 : 49).

L'appui aux coalitions progressistes se concrétise par des liens structurels avec 11 organisations locales. Celles-ci utilisent gratuitement la salle de réunion en moyenne quatre soirs par semaine et ont accès à de l'espace et du matériel de bureau à prix modique (Bickerton et Stearns, 2006 : 253).

La défense de droit est un mandat qui a pris beaucoup d'importance avec le temps. Après 3 ans, le WORC reçoit en moyenne 60 demandes d'aide par mois, surtout concernant les normes du travail, les accidentés du travail et les demandes d'aide sociale. De plus en plus de demandes leur parviennent via leur site web : www.worc.ca (Bickerton et Stearns, 2002 : 54).

L'appui direct aux campagnes de syndicalisation par le WORC se limite à celles couvertes par la juridiction du STTP. Pour les autres juridictions, le WORC réfère ces travailleurs aux syndicats appropriés, ce qu'il a fait à plusieurs reprises. Le Centre a aidé le STTP dans une campagne d'organisation des courriers de la compagnie Dynamex qui ont maintenant leurs locaux dans le WORC. L'existence du WORC aurait aidé à augmenter la volonté du STTP à mener des campagnes de syndicalisation visant des travailleurs non-syndiqués. Ainsi, le local STTP de Winnipeg est celui qui a syndiqué le plus de travailleurs hors des bureaux de poste (Bickerton et Stearns, 2002 : 56). Les campagnes du WORC pour organiser les livreurs de courrier ont permis de faire avancer la jurisprudence afin d'élargir la définition de salariés et l'application de la législation du travail (Bickerton et Stearns, 2006 : 257).

4.3 Les centres de travailleurs au Québec

Les centres de travailleurs demeurent un mouvement marginal au Québec. Le haut taux de syndicalisation qui y prévaut et l'existence d'un mouvement communautaire important font que les champs d'intervention des centres de travailleurs sont déjà en partie occupés par des institutions existantes. Les trois centres de travailleurs du Québec ont été mis sur pied par des syndicats qui sont aussi présents aux États-Unis.

Le premier centre de travailleurs du Québec, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), fondé en 2000, a le mandat de défendre les droits des travailleurs provenant de communautés immigrantes en général.

En 2004, le Centre des travailleurs agricoles migrants de St-Rémi est fondé par les TUAC, comme nous l'avons déjà mentionné, dans le cadre d'une campagne pan-américaine qui a débuté aux États-Unis pour améliorer les conditions de travail de ce groupe de travailleurs. Un deuxième centre sera fondé en 2010, à St-Eustache, dans le cadre de cette même campagne pour défendre les droits des travailleurs agricoles migrants. Ce deuxième centre restera ouvert jusqu'en 2012.

4.3.1 Le Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants (CTI)

Fondé en octobre 2000 à Montréal grâce à une subvention syndicale, ce centre organise principalement les travailleurs sud-asiatiques, de l'Europe de l'Est et des Caraïbes (Cranford et Ladd, 2003 : 49).

Le CTI se concentre sur quatre tâches principales. Premièrement, donner des formations sur les droits et sur le syndicalisme. Deuxièmement, accompagner individuellement les travailleurs qui ont des problèmes en lien avec leur travail. Troisièmement, faciliter la rencontre entre les communautés immigrantes et les syndicats en campagnes de syndicalisation. Finalement, militer pour changer les lois du travail afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs immigrants (Cranford et Ladd, 2003 : 49).

Ce centre de travailleur est le seul au Québec existant dans un milieu urbain, soit la région métropolitaine de Montréal. Il est aussi le seul à ne pas intervenir uniquement dans une seule industrie.

4.3.2 Les centres de travailleurs agricoles migrants

Suite à l'adoption par le gouvernement néo-démocrate de l'Ontario, en 1994, de la Loi sur les relations de travail dans l'agriculture (LRTA) permettant la syndicalisation des travailleurs agricoles, les TUAC lancent une campagne afin de syndiquer ces travailleurs. En 1995, les TUAC réussissent à obtenir une première accréditation syndicale en vertu de la LRTA. Devant ce succès, le gouvernement progressiste-conservateur de Mike Harris abrogera la même année la LRTA et enlèvera le droit à la syndicalisation et à la négociation aux travailleurs agricoles.

Les TUAC lanceront alors des démarches juridiques pour contester la violation des droits fondamentaux des travailleurs agricoles. Ces démarches se termineront en 2001 quand la Cour Suprême du Canada rendra l'arrêt *Dunmore c. Ontario* (Cour Suprême du Canada, 2001). Ce jugement ordonnera au gouvernement de l'Ontario de permettre aux travailleurs agricoles d'avoir les mêmes droits que ceux prévus à la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

En réponse à l'arrêt *Dunmore*, le gouvernement de l'Ontario adoptera la Loi sur la protection des employés agricoles (LPEA) qui accordera le droit de s'organiser en association de travailleurs, mais pas celui de négocier collectivement. Les TUAC vont alors changer de stratégie et fonder, en 2002, un premier centre pour les travailleurs agricoles migrants.

Le Centre des travailleurs de St-Rémi est fondé en 2004. Il est alors le cinquième centre dans le cadre de cette campagne et le premier au Québec. Il y a plusieurs centres de travailleurs à travers le Canada dans le cadre de cette campagne : en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et au Manitoba.

Le dernier centre fondé dans le cadre de cette campagne est celui de St-Eustache, fondé en 2010. Ce centre fermera ses portes en 2012 quand les TUAC choisiront de concentrer les ressources de la campagne au Québec dans le Centre de St-Rémi.

4.4 Les impacts des centres de travailleurs

Les centres de travailleurs ont fait l'objet de recherches essentiellement descriptives aux États-Unis et au Canada. Très peu de recherches ont été effectuées sur les impacts qu'ont les centres de travailleurs sur le champ d'action syndical.

L'efficacité de la stratégie des centres de travailleurs développée par le syndicat UNITE dans l'industrie du vêtement à partir de 1994 a été étudiée (NESS, 1998 : 92).

Les membres de ces centres de travailleurs sont plus insatisfaits de leurs conditions de travail que les non-membres. Ils sont plus enclins à agir pour créer un syndicat (87%) que les non-membres (65%) (NESS, 1998 : 97). Ils connaissent aussi mieux les avantages d'être syndiqués (71% contre 57%) et croient que l'action collective peut améliorer leurs conditions de travail (79% contre 57%) (NESS, 1998 : 97).

Les centres de travailleurs n'ont pas que des impacts sur leurs membres. L'intérêt de rejoindre un centre de travailleurs est présent chez 79% des travailleurs qui ne sont pas membres d'un centre (NESS, 1998 : 97).

Les centres de travailleurs étant connus des non-membres de l'industrie, ils reçoivent régulièrement des demandes d'aide quand les droits ne sont pas respectés. Les organisateurs des centres de travailleurs peuvent alors faire des actions syndicales, comme la grève, même s'il n'y a pas de syndicat présent dans le milieu de travail.

Les centres de travailleurs vont aussi être très actifs dans l'organisation de campagnes politiques et dans les campagnes de solidarité internationale, en particulier les centres s'adressant aux travailleurs migrants. Ils entretiennent une relation serrée autant avec leurs membres que les non-membres.

Même si les centres de travailleurs ont un effet positif sur la volonté de travailleurs de se syndiquer et sur leur vision des syndicats, les résultats en termes de création de nouvelles unités syndicales sont modestes et prennent du temps. Cette situation explique pourquoi le financement syndical des centres de travailleurs est souvent précaire (NESS, 1998 : 100).

La recherche effectuée sur les impacts des centres de travailleurs est donc très limitée. Elle ne porte pas sur la totalité du mouvement des centres de travailleurs, qui reste extrêmement diversifié, et sur tous les impacts que peuvent avoir les centres de travailleurs sur leur environnement.

5. Conclusion et problématique

À la lecture de la littérature existante, il semble clair que le modèle Wagnérien d'organisation syndicale connaît une crise actuellement. Malheureusement, il n'existe pas de modèle permettant d'évaluer les initiatives de renouveau syndical et les connaissances sur ces initiatives, comme les centres de travailleurs, sont limitées.

5.1 Sortir du modèle Wagnérien pour grandir

La littérature est claire à l'effet que le modèle wagnérien connaît actuellement une crise. La zone syndicale, où il est facilement applicable, compte de moins en moins de travailleurs. Des syndicats expérimentent donc d'autres modes d'organisation qui leur permettraient d'augmenter leur influence sur le marché du travail et dans la société (Lévesque et Murray, 2006 : 11).

Plusieurs actions porteuses sont actuellement mises en branle dans le mouvement syndical nord-américain. En plus de promouvoir des modifications législatives pour faciliter l'accès à la syndicalisation, des syndicats cherchent à augmenter leur capacité d'organisation pour permettre au plus grand nombre de travailleurs possible de pouvoir choisir d'être syndiqués.

Certains syndicats encouragent aussi la tenue de formes alternatives d'organisation de travailleurs pour s'adresser au maximum de travailleurs, initier les non-syndiqués au syndicalisme et augmenter leur pouvoir politique.

5.2 Évaluer les initiatives de renouveau syndical

Il n'existe pas actuellement de modèle dominant pour évaluer les impacts et l'efficacité des initiatives de renouveau syndical. Pour ce mémoire, il faut donc en développer un pour évaluer et comparer l'efficacité des formes alternatives d'organisation des travailleurs.

Pour évaluer la pertinence des formes alternatives d'organisation de travailleurs, nous chercherons à savoir si elle permet d'élargir la zone syndicale. Pour se faire, il faut connaître l'influence de l'initiative étudiée sur les déterminants de la zone syndicale. Il semble clair dans la littérature que ces déterminants sont la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation.

Pouvoir évaluer les impacts des initiatives de renouveau syndical permet aux syndicats de pouvoir concentrer leurs ressources sur les initiatives les plus efficaces. En utilisant leurs ressources de manière plus efficaces, les syndicats augmenteront leur capacité à maintenir ou agrandir le champ d'action syndical.

5.3 La connaissance des centres de travailleurs et leurs impacts

Il serait ambitieux d'analyser toutes les initiatives de renouveau syndical pour en évaluer l'efficacité. Ainsi, le présent mémoire cherchera à analyser les centres de travailleurs. Plusieurs raisons motivent ce choix.

D'abord, les centres de travailleurs vivent une croissance importante, principalement aux États-Unis. Comme les syndicats investissent de plus en plus de ressources dans les centres de travailleurs, il est important d'analyser la valeur des initiatives dans lesquelles sont investies ces ressources.

Ensuite, la recherche sur les centres de travailleurs vient principalement des États-Unis et du Canada. Il est important de développer l'analyse du mouvement des centres de travailleurs au Québec afin d'évaluer les spécificités des centres de travailleurs d'ici et la pertinence des centres de travailleurs pour le mouvement syndical québécois.

Finalement, très peu de recherches ont été effectuées sur les impacts des centres de travailleurs, la majorité des recherches étant de nature plutôt descriptive. Ainsi, il semble nécessaire d'étudier l'impact des centres de travailleurs sur les travailleurs, le mouvement syndical et la législation du travail.

Chapitre 2 : Modèle d'analyse et planification opérationnelle de la recherche

Dans le présent chapitre, nous aborderons spécifiquement la recherche sur laquelle porte ce mémoire.

Après avoir passé en revue la problématique de recherche, nous présenterons le modèle d'analyse sur lequel elle repose. Les concepts du modèle seront d'abord présentés, puis leur opérationnalisation, les relations entre eux et les propositions de recherche.

Dans un deuxième temps, le plan d'observation de la recherche sera présenté. Sa forme, son échantillon, sa méthode de collecte de données et sa validité, autant externe qu'interne, seront abordés.

Dans un troisième temps, nous traiterons du plan d'analyse des données obtenues par l'application du plan d'observation. Chacune des étapes de ce plan, soit l'analyse de contenu, ainsi que la constitution, la description des données et l'analyse des données, sera couverte.

1. Rappel de la question de recherche et de la problématique

Le présent mémoire cherche à répondre à cette question : Quels sont les impacts des centres de travailleurs sur la propension des travailleurs à se syndiquer, sur la législation du travail et sur la capacité d'organisation du mouvement syndical?

Les modifications récentes du marché du travail que sont les nouvelles formes d'emploi, les délocalisations et la sous-traitance rendent plus difficiles la formation et le maintien des syndicats.

Pour répondre à ces nouveaux défis, plusieurs initiatives de renouveau syndical ont été lancées, dont les centres de travailleurs. Ces initiatives sont décrites abondamment dans la littérature. Par contre, très peu des recherches se penchent sur les impacts de ces initiatives sur

les travailleurs, le mouvement syndical et le monde du travail. De plus, il n'existe pas de modèle pour analyser la validité d'une initiative de renouveau syndical.

Il n'existe pas encore de recherche sur les centres de travailleurs du Québec, même si ce phénomène a été étudié à plusieurs reprises aux États-Unis et dans le reste du Canada. Les impacts des centres de travailleurs sont aussi très peu étudiés. Dans ce mémoire, le concept de zone syndicale sera aussi approfondi. Encore peu utilisé, ce concept pourrait être utilisé pour juger de la pertinence d'une initiative de renouveau syndical quant à sa capacité à élargir le champ d'action du mouvement syndical.

Finalement, dans le cadre de cette recherche, un modèle permettant de juger les initiatives de renouveau syndical sera proposé. Ce modèle sera appliqué plus précisément sur l'initiative de renouveau syndical que sont les centres de travailleurs.

2. Le type de recherche

Cette recherche s'inspire principalement des théories de la zone syndicale et des ressources du pouvoir syndical qui viennent des relations industrielles. Elle prend aussi en compte la théorie sur la densité syndicale venant de l'économie.

Cette recherche est exploratoire. Elle vise à tester un nouveau modèle conceptuel. Le sujet de cette recherche étant encore peu étudié, aucun modèle conceptuel existant ne pouvait être utilisé. Cette recherche permet donc d'évaluer le potentiel de ce nouveau modèle. Dans le cadre de cette recherche, deux cas de centres de travailleurs sont comparés.

Cette recherche adopte une approche mixte. Les propositions de recherche y seront développées selon une approche déductive. La recherche vise à vérifier empiriquement la validité de ces différentes propositions de recherche ainsi déterminées. Par contre, la littérature étant peu abondante, une approche inductive a été utilisée pour construire le modèle conceptuel. Les observations empiriques serviront aussi à valider ou à améliorer le modèle conceptuel.

Cette recherche se base sur des données qualitatives. La méthodologie utilisée est l'étude de cas. Se baser sur des données qualitatives permet de mieux comprendre le phénomène et aide à définir les éléments qui nécessitent une étude plus approfondie.

3. Modèle d'analyse de la recherche

Dans la présente section, nous présenterons d'abord notre modèle conceptuel, puis l'opérationnalisation des différents concepts présents dans le modèle. Finalement, nous présenterons les relations entre les concepts et les différentes propositions de recherche.

3.1 Modèle conceptuel

La variable indépendante du modèle conceptuel utilisé dans cette recherche est le centre de travailleur. L'institution qu'est le centre de travailleurs se définit comme suit :

“These centres are community-based mediating institutions that provide support to communities of low-wage workers and pursue their mission through a combination of service delivery (including legal representation to recover unpaid wages), advocacy (including lobbying for new laws and working with government agencies to improve enforcement) and organizing (building organizations of workers to take action on their own behalf for economic and political change).” (Fine, 2007: 336)

Ainsi, pour être considérée comme un centre de travailleur, les organisations doivent répondre à trois critères : 1) fournir des services aux bas salariés; 2) plaider la cause de ces travailleurs auprès des organismes, des gouvernements et dans le débat public et; 3) organiser les travailleurs non-syndiqués. Deux centres de travailleurs sont étudiés dans le cadre de la présente recherche.

L'étude cherche à analyser l'influence des centres de travailleurs sur la zone syndicale, qui constitue la variable dépendante. Cette variable dépendante s'opérationnalise par trois sous-variables : 1) la propension des travailleurs à se syndiquer, 2) la législation du travail et 3) la capacité syndicale d'organisation.

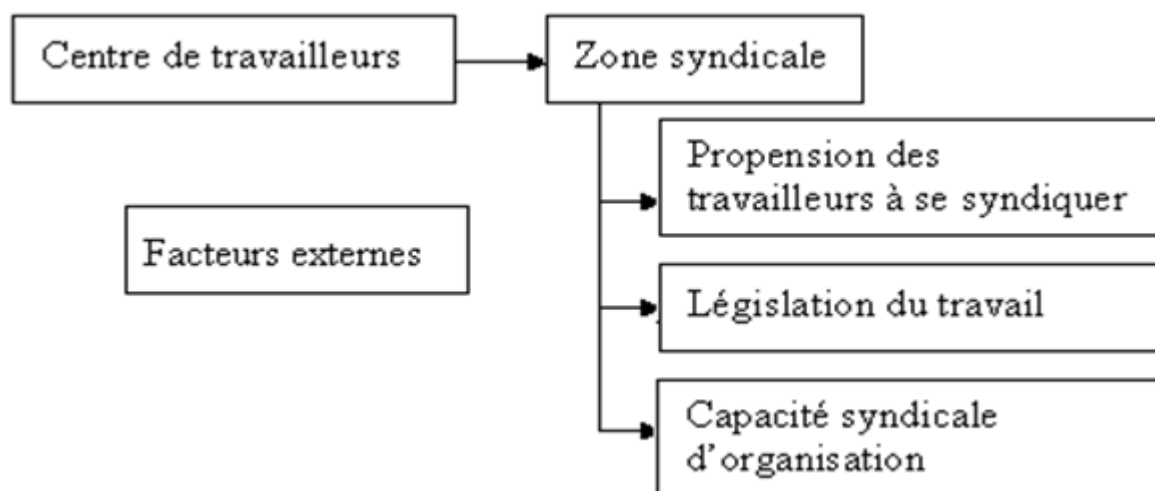
La première sous-variable du modèle conceptuel, la propension des travailleurs à se syndiquer, représente la probabilité que les travailleurs décident de devenir membre d'un syndicat. Elle se base sur les théories sur la densité syndicale (Schnabel, 2003).

La deuxième sous-variable est la législation du travail. Ce concept représente les lois et les jurisprudences encadrant l'existence des syndicats et le processus de syndicalisation.

Finalement, la dernière sous-variable est la capacité syndicale d'organisation. Ce concept détermine les moyens qu'ont les syndicats pour organiser les travailleurs. La première composante de ce concept est la capacité organisationnelle des syndicats, qui recoupe les ressources de pouvoir syndical et les aptitudes stratégiques qui déterminent la capacité syndicale dans la théorie des ressources du pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010) et l'opportunité des travailleurs de se syndiquer dans la théorie de la densité syndicale (Schnabel, 2003). La capacité syndicale d'organisation dépend aussi de l'image que les syndicats ont auprès des travailleurs.

L'influence que pourraient avoir des facteurs externes, imprévus dans les trois sous-variables, sur l'impact des centres de travailleurs sur la zone syndicale est aussi prise en compte, le cas échéant.

FIGURE 3 : Modèle conceptuel



La zone syndicale est un concept avancé par Haiven (2006) pour définir l'espace dans le marché du travail où la densité syndicale est la plus importante. C'est aussi la zone où les syndicats sont les plus à l'aise de négocier collectivement et où les employeurs sont moins hostiles à des campagnes de syndicalisation. Elle constitue la variable dépendante du modèle.

Les sous-variables incluses dans le modèle sont les déterminants de la densité syndicale auquel on ajoute la législation du travail et les éléments de la théorie du pouvoir syndical. Ainsi, les sous-variables de l'étude nous permettent théoriquement de cerner la zone syndicale. Compte tenu du manque d'études empiriques sur le concept de zone syndicale, nous devons présumer du fait que les sous-variables définissent la zone syndicale.

Les facteurs externes, prévus comme variable au modèle, sont présents au cas où d'autres éléments, non prévus aux sous-variables, permettent d'expliquer l'influence des centres de travailleurs sur la zone syndicale.

3.2 Opérationnalisation des concepts

Afin de pouvoir vérifier l'impact des centres de travailleurs sur la zone syndicale, il est important d'opérationnaliser les variables indépendante et dépendante. Pour la variable indépendante, le seul indicateur est d'être ou non un centre de travailleur tel que défini dans la littérature. Tel qu'établi, pour être un centre de travailleurs, il faut être une organisation qui fournit des services aux bas salariés, plaide la cause de ces travailleurs et organise les travailleurs non-syndiqués. Deux centres de travailleurs sont étudiés dans le cadre de cette recherche.

La variable dépendante est la zone syndicale. Cette dernière peut se définir par les trois sous-variables que sont la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation.

La première sous-variable est la propension des travailleurs à se syndiquer. Cette sous-variable, déterminée dans la théorie de Schnabel (2003), a six composantes : les coûts (c), les institutions de remplacement (s), les services offerts (y), la prime salariale (wdiff), la prime non-pécuniaire (z) et l'intérêt envers les syndicats (t) (Schnabel, 2003 : 4). Pour les fins de la

présente étude et parce que le modèle de Schnabel a été développé pour s'appliquer aux syndicats et non aux centres de travailleurs, nous avons simplifié le concept en utilisant trois indicateurs.

Le premier indicateur est la perception des membres d'un centre du rapport coût/bénéfice d'être non-syndiqué, membre d'un centre de travailleur ou syndiqué. Par cet indicateur, nous cherchons à savoir si le fait d'être membre d'un centre de travailleurs a amélioré ou détérioré la perception qu'être syndiqué entraîne des bénéfices, monétaires ou normatifs, plus grands que les coûts en comparaison du fait d'être non-syndiqué ou d'être membre d'un centre de travailleur.

Cet indicateur permet ainsi d'évaluer l'impact des centres de travailleurs sur les cinq composantes économiques déterminant la propension des travailleurs à se syndiquer dans la théorie de Schnabel (2003) : « le coût des cotisations » (c), « l'existence d'institutions substitués moins coûteuses » (s), « les services offerts par les syndicats » (y), « l'augmentation potentielle de salaire » (wdiff) et « les avantages non-pécuniaires » (z).

Le deuxième indicateur de la propension des travailleurs à se syndiquer est la perception que les membres de centres entretiennent des syndicats. Si les membres ont une opinion plus positive des syndicats depuis leur adhésion au centre, ils auront aussi une plus grande propension à se syndiquer. Ainsi, cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres sur la composante « l'intérêt des travailleurs envers les syndicats » (t) présente dans la théorie de Schnabel (2003).

Le dernier indicateur de la propension des travailleurs à se syndiquer est la perception de solidarité des membres de centre envers les autres travailleurs. Si être membre d'un centre de travailleurs augmente la conscience de classe et le lien avec les autres travailleurs, la propension à se syndiquer sera plus grande. Cet indicateur permet aussi d'évaluer l'impact des centres sur la composante « l'intérêt des travailleurs envers les syndicats » (t) présente dans la théorie de Schnabel (2003). Cette dernière composante, qui s'apparente à la socialisation pro-syndicale, serait déterminante dans la propension des travailleurs à se syndiquer selon les recherches de Bergeron (1994).

La deuxième sous-variable est la législation du travail. La législation du travail qui nous intéresse ici est uniquement l'ensemble des lois, règlements et la jurisprudence qui encadrent le droit à la syndicalisation des travailleurs.

Trois indicateurs déterminent l'influence des centres de travailleurs sur la législation du travail. D'abord, leur capacité de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation. Ces campagnes auront comme effet d'influencer l'opinion publique et les décideurs politiques. Éventuellement, elles amèneront des changements législatifs et élargiront le droit à la syndicalisation. Ensuite, la capacité des centres d'obtenir des jugements qui font jurisprudence en élargissant l'accès à la syndicalisation. Sans nécessairement obtenir des changements législatifs, l'obtention de jugements permettant une interprétation plus libérale du droit à la syndicalisation a pour effet d'élargir le droit à la syndicalisation. Finalement, la capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation. Si les centres de travailleurs réussissent à obtenir de tels changements, le cas échéant, ils participeront à l'élargissement du droit à la syndicalisation.

La troisième sous-variable est la capacité syndicale d'organisation. Cette sous-variable a neuf indicateurs. Pour déterminer les indicateurs de cette sous-variable, nous nous sommes inspirés de la théorie de Schnabel (2003) ainsi que de la théorie du pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010), en ne prenant que les indicateurs qui pouvaient s'appliquer aux centres de travailleurs. Ces deux théories ont été développées pour s'appliquer aux syndicats. Il a donc fallu l'adapter pour qu'elle puisse s'appliquer à la réalité des centres de travailleurs.

Le premier indicateur est la capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats. Plus cette histoire est connue, plus les référents syndicaux ont une importance dans la population, ce qui augmente la capacité organisationnelle des syndicats. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres de travailleurs sur les ressources narratives du mouvement syndical, prévues à la théorie du pouvoir syndical.

Le deuxième indicateur est la capacité des centres de former des militants syndicaux. Si les centres de travailleurs permettent d'amener des militants aux activités et dans les

mobilisations organisées par les syndicats, la capacité de ceux-ci augmente. En effet, plus il y aura de participants aux activités ou aux mobilisations des syndicats, plus grand sera l'impact de ces dernières dans l'espace public. De plus, plus il y a de militants autour des syndicats, plus le nombre d'activités ou de mobilisations risque d'être élevé. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres sur un aspect des ressources organisationnelles et de la solidarité externe du mouvement syndical, prévues à la théorie de Lévesque et Murray (2010).

Le troisième indicateur est la capacité des centres d'appuyer les campagnes syndicales, qu'elles soient des campagnes politiques ou de syndicalisation. Si les centres de travailleurs participent aux campagnes des syndicats, ils utiliseront leurs ressources organisationnelles au service des revendications et des objectifs des syndicats et augmenteront ainsi la capacité de ces derniers à influencer leur environnement. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres de travailleurs sur un autre aspect des ressources organisationnelles et de la solidarité externe en plus de la capacité de cadrage du mouvement syndical.

Le quatrième indicateur est la capacité des centres d'augmenter le travail en coalition des syndicats. Les coalitions permettent aux syndicats de regrouper des ressources afin d'être plus efficaces en termes d'organisation ou pour marquer des gains politiques. De plus, elles permettent de forger des alliances où les membres des alliances auront tendance à s'appuyer mutuellement dans leurs luttes respectives, ce qui permet d'augmenter leurs capacités respectives. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres sur les ressources organisationnelles, la solidarité externe et la capacité d'intermédiation du mouvement syndical.

Le cinquième indicateur est la capacité des centres de développer des nouvelles tactiques. Ces tactiques peuvent ensuite être utilisées par les syndicats pour mener des campagnes de syndicalisation ou des campagnes politiques, ce qui augmentera leur capacité organisationnelle. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des centres de travailleurs sur la capacité d'apprentissage du mouvement syndical.

Le sixième indicateur de la capacité syndicale d'organisation est la capacité des centres à diminuer les coûts de syndicalisation et des services des syndicats. Tirée de la théorie de la

densité syndicale (Schnabel, 2003), les coûts de syndicalisation et des services des syndicats ont une influence sur l'opportunité des travailleurs de se syndiquer. Plus les coûts des services offerts par les syndicats sont bas, plus ces derniers peuvent allouer de ressources à la syndicalisation. Aussi, plus faibles sont les coûts de syndicalisation, plus il sera possible de recruter de membres avec un même investissement. L'autre possibilité qu'offre aux syndicats la diminution des coûts des services et de syndicalisation est celle de diminuer les cotisations syndicales et, ainsi, améliorer le rapport coûts/bénéfices d'être syndiqué. Si les centres de travailleurs permettent aux syndicats de diminuer leurs coûts de syndicalisation en facilitant la syndicalisation des non-syndiqués ou de diminuer leurs coûts de services, que ce soit au niveau de la formation, de la négociation ou des régimes de sécurité sociale (assurances ou retraite), la capacité syndicale d'organisation devrait augmenter.

Le septième indicateur est la capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer les travailleurs non-syndiqués. Cet indicateur est tiré de la théorie de la densité syndicale (Schnabel, 2003), qui considère les buts du syndicat comme un des déterminants de l'opportunité des travailleurs de se syndiquer. Si les centres de travailleurs augmentent la détermination des syndicats à syndiquer les travailleurs non-syndiqués, ceux-ci alloueront plus de ressources à cette mission et la capacité d'organisation s'en verra augmentée. Cet indicateur permet aussi d'évaluer la capacité de cadrage, prévue à la théorie de Lévesque et Murray (2010), des syndicats.

Le huitième indicateur est la capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués. Faisant partie de la composante « intérêt des travailleurs envers les syndicats » (t) de la théorie de la densité syndicale (Schnabel, 2003), cet indicateur concerne l'influence des centres de travailleurs à démontrer la pertinence des syndicats à la population en général, par exemple par le biais des campagnes publiques. Si les centres de travailleurs permettent de tenir un discours pro-syndical dans l'espace public ou auprès des travailleurs non-syndiqués et qui ne sont pas membres d'un centre de travailleurs, l'image des syndicats sera améliorée et leur capacité d'organisation s'en verra augmentée.

Le dernier indicateur de la capacité syndicale d'organisation est la capacité des centres de travailleurs d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-

syndiqués. Cet indicateur est en lien avec l'aptitude stratégique de cadrage tirée de la théorie des ressources de pouvoir syndicales (Lévesque et Murray, 2010). Si les centres de travailleurs aident à élaborer un discours syndical et un projet syndical de société s'adressant aux travailleurs, ils permettraient aux membres des syndicats et des centres de travailleurs d'approfondir leur engagement syndical. De plus, ils intéresseraient les travailleurs non-syndiqués au mouvement syndical en les intégrant dans un projet de société. Finalement, ils présenteraient les syndicats comme des porte-paroles de leurs intérêts. Ainsi, la perception qu'ont les non-syndiqués du mouvement syndical et la capacité d'organisation de ce dernier devraient s'améliorer.

Pour les fins de cette recherche, nous avons pris pour acquis que les trois sous-variables permettent de déterminer la zone syndicale. La variable facteurs externes permet d'évaluer si d'autres facteurs peuvent influencer les impacts qu'ont les centres de travailleurs sur la zone syndicale.

L'effet des centres de travailleurs sur chacune des sous-variables détermine si les centres de travailleurs élargissent, n'ont pas d'effet ou réduisent la zone syndicale. Une influence positive sur la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail ou la capacité syndicale d'organisation élargit la zone syndicale en permettant à plus de travailleurs de se syndiquer et en augmentant l'influence des syndicats dans le marché du travail.

FIGURE 4 : Modèle opératoire

Variable dépendante	Sous-variables	Indicateurs
Zone syndicale	Propension des travailleurs à se syndiquer	Perception du rapport coût/bénéfice d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué
		Perception des syndicats par les membres de centre
		Perception de solidarité des membres de centre envers les autres travailleurs
	Législation du travail	Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation
		Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation
		Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation
	Capacité syndicale d'organisation	Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats
		Capacité des centres de former militants syndicaux
		Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales
		Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats
		Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques
		Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats
		Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués
		Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués
		Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués

3.3 Les relations entre les concepts : propositions de recherche

Si on se base sur la littérature, les centres de travailleurs devraient globalement influencer positivement autant la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail que la capacité syndicale d'organisation. En conséquence, les centres de travailleurs devraient élargir la zone syndicale en augmentant l'influence du mouvement syndical sur le marché du travail et l'accès pour les travailleurs à la syndicalisation.

En premier lieu, les centres de travailleurs devraient augmenter la propension des travailleurs à se syndiquer. Les programmes de formation offerts par les centres de travailleurs feront que leurs membres devraient percevoir le rapport coûts/bénéfices d'être syndiqués comme plus intéressant que celui d'être non-syndiqués ou membres d'un centre de travailleurs. Améliorer les connaissances de leurs membres au sujet des syndicats aura comme impact qu'ils relativiseront les coûts des cotisations syndicales, en plus de comprendre les avantages d'être syndiqués. De plus, une meilleure connaissance du monde syndical devrait augmenter l'intérêt des membres envers les syndicats. Finalement, en regroupant des travailleurs de plusieurs milieux de travail, les centres de travailleurs devraient aussi augmenter le sentiment de solidarité envers les autres travailleurs chez leurs membres. C'est pourquoi nous émettons une proposition de recherche à l'effet que les centres de travailleurs devraient augmenter la propension des travailleurs à se syndiquer.

En deuxième lieu, les centres de travailleurs devraient influencer la législation du travail de manière à élargir le droit à la syndicalisation. Un des rôles des centres de travailleurs est de défendre les intérêts des travailleurs dans l'espace public, devant les tribunaux et auprès des décideurs. Ainsi, les centres de travailleurs devraient organiser des mobilisations et des campagnes politiques pour élargir l'accès à la syndicalisation. La défense de leurs membres devant les tribunaux devrait mener à l'obtention de jurisprudences élargissant l'accès à la syndicalisation. Finalement, en particulier chez les centres existant depuis plus longtemps, leurs actions devraient avoir entraîné des changements législatifs visant à élargir l'accès à la syndicalisation. C'est pourquoi nous émettons la proposition de recherche à l'effet que les centres de travailleurs devraient permettre d'influencer la législation du travail de manière à faciliter l'accès à la syndicalisation.

En troisième lieu, les centres de travailleurs devraient augmenter la capacité syndicale d'organisation. La formation offerte par les centres de travailleurs devrait permettre, entre autres, de diffuser l'histoire des syndicats et d'encourager leurs membres à s'impliquer dans les mobilisations et les campagnes menées par les syndicats.

De plus, les centres de travailleurs ont probablement à créer des liens avec plusieurs syndicats et des groupes de la société civile pour leur financement ou dans le cadre de leurs campagnes. Ce travail commun augmenterait la capacité des syndicats de travailler ensemble et avec d'autres acteurs de la société civile.

L'organisation horizontale des centres de travailleurs et le fait d'être de nouvelles organisations favoriseraient l'innovation et le développement de nouvelles tactiques. Vivant de subventions gouvernementales et syndicales (Fine, 2007), les centres de travailleurs représentent certes un coût pour les organisations syndicales, mais la collaboration des centres avec celles-ci permet de croire à une diminution de leurs coûts de services et d'organisation. Au final, nous croyons que les diminutions de coûts devraient être plus grandes que le coût des subventions.

Nous croyons que les centres de travailleurs, en étant en contacts constants avec les travailleurs non-syndiqués, permettraient logiquement d'augmenter la connaissance des non-syndiqués, de leurs intérêts et de leur désir de se syndiquer. En ayant plus de contacts avec les non-syndiqués, les syndicats devraient avoir plus d'intérêt à les organiser.

De plus, pour représenter publiquement les travailleurs non-syndiqués, les centres auront probablement à développer des revendications et un discours s'adressant à ces travailleurs. Ce faisant, il est logique de croire que les travailleurs non-syndiqués se sentiront davantage interpellés par le discours syndical et l'action collective, améliorant ainsi leur perception des syndicats. C'est pourquoi notre troisième proposition de recherche est à l'effet que les centres de travailleurs devraient améliorer la capacité syndicale d'organisation.

Finalement, on peut établir une proposition de recherche générale à l'effet que les centres de travailleurs auraient comme impact de favoriser l'élargissement de la zone syndicale.

4. Le plan d'observation

Dans la présente section, nous présenteront la planification de nos observations sur le terrain. D'abord, la structure de la preuve et l'échantillonnage effectués seront décrits. Ensuite, nous détaillerons notre méthode de collecte de données. Finalement, nous évaluerons la validité, autant interne qu'externe, de notre recherche.

4.1 Structure de la preuve

Afin de bien connaître les dynamiques à l'œuvre dans les centres de travailleurs et leurs impacts sur les travailleurs, la législation et le mouvement syndical, l'étude de cas a été utilisée. L'objet d'étude, les impacts des centres de travailleurs sur la zone syndicale, a fait l'objet de peu de recherches. L'étude de cas contrastés permet ainsi de mieux comprendre l'objet d'étude.

4.2 Échantillonnage : unité d'analyse, niveau d'analyse, population et échantillon

L'unité d'analyse de la présente recherche est le centre de travailleurs, tel que défini dans la littérature. Ainsi, le niveau d'analyse est celui de l'organisation. La population de l'ensemble des centres de travailleurs est relativement faible. Il existe plus de 160 centres de travailleurs aux États-Unis (Fine, 2006) alors qu'au Canada, nous retrouvons seulement une dizaine de centres de travailleurs. Nous n'en comptons que 3 au Québec.

Les ressources allouées à cette recherche étant limitées, l'échantillon choisi en est un de deux centres de travailleurs. Pour tester le plus efficacement possible le potentiel du modèle avec un échantillon de cette taille, l'échantillon choisi est contrasté. Les deux centres de travailleurs de l'échantillon sont choisis en fonction de trois critères.

D'abord, le critère géographique nous permet de savoir si le modèle d'analyse développé peut servir dans différentes juridictions pour analyser ce phénomène nord-américain qu'est le mouvement des centres de travailleurs. Un centre des États-Unis, le *Vermont Workers Center* (VWC), et un autre du Québec, le Centre des travailleurs de St-

Rémi, ont ainsi été choisis. Les deux centres de travailleurs évoluant dans deux systèmes institutionnels différents, nous pouvons évaluer l'influence du contexte institutionnel sur les la variable dépendante et vérifier si le modèle proposé peut s'appliquer dans différents contextes institutionnels.

Ensuite, le critère de l'âge du centre permet de savoir si le modèle peut analyser les impacts à court et à long terme des centres de travailleurs. Ainsi, le Centre des travailleurs de St-Rémi commence sa dixième année d'existence, alors que celui du Vermont existe depuis 1996. Il est possible que les centres de travailleurs ne puissent pas avoir un impact à court terme sur certains indicateurs, mais puissent avoir un impact à long terme sur ceux-ci. De plus, choisir des centres de travailleurs de longévité différents nous permettra de vérifier si l'influence sur les indicateurs varie dans le temps, si l'influence sur les indicateurs tend à s'estomper avec le temps ou, au contraire, si le temps permet aux centres de travailleurs d'approfondir leur influence.

Le dernier critère est celui du mandat. Les centres de travailleurs québécois ayant tous des mandats restreints au groupe des travailleurs migrants ou immigrants, le centre choisi aux États-Unis doit avoir un mandat général d'organiser tous les travailleurs non-syndiqués dans une localité. De cette façon, nous pouvons évaluer si le fait de restreindre le groupe de travailleurs auquel s'adresse le centre de travailleurs permet d'avoir une influence plus grande sur la zone syndicale ou si c'est plutôt d'avoir un mandat général qui permet d'avoir une plus grande influence.

Les deux centres de travailleurs qui ont été choisis pour cette recherche sont le *Vermont Workers Center* et le Centre des travailleurs de St-Rémi. Le premier existe depuis plus de dix ans, est au États-Unis et a un mandat général de rejoindre tous les travailleurs non-syndiqués du Vermont. Le deuxième existe depuis 10 ans, est au Québec et son mandat est spécifique, c'est-à-dire rejoindre les travailleurs agricoles migrants provenant principalement du Mexique et de l'Amérique centrale.

Cet échantillon contrasté de deux centres de travailleurs nous permet de savoir si des conclusions peuvent se dégager qui auraient le potentiel de s'appliquer à tous les centres de travailleurs.

4.3 Méthode de collecte des données

Dans un premier temps, une recherche documentaire et historique sur les deux centres de travailleurs choisis a été effectuée. Autant les documents portant sur le centre de travailleurs et ses actions, comme les articles de journaux, que les documents produits par le centre de travailleurs, comme les recherches, les documents de formations ou d'informations ou le site web, ont été analysés.

Dans un deuxième temps, des entrevues semi-dirigées ont été effectuées avec différents acteurs des centres de travailleurs choisis. Pour chaque centre de travailleurs, au moins un organisateur du centre, un membre du centre et un représentant syndical d'un syndicat ayant un lien avec le centre ont été interrogés. Une grille a été développée pour s'assurer que toutes les personnes interrogées se prononcent sur tous les indicateurs pouvant les concerner dans le modèle.

4.4 Limites de la recherche

L'étude de cas permet d'avoir une description fidèle des cas analysés. Il est ainsi possible de bien connaître les impacts des deux centres étudiés. La présente recherche met en lumière le potentiel de notre modèle d'analyse et les recherches à faire pour mieux connaître les effets des centres de travailleurs en général.

En effet, d'autres recherches seront nécessaires afin de confirmer les hypothèses de cette recherche. La présente recherche porte sur les impacts des centres de travailleurs sur la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation. Ces concepts devront être étudiés plus en profondeur pour en connaître précisément les indicateurs qui les composent ainsi que l'importance de chacun de ces indicateurs pour déterminer le concept. Il faudra aussi d'autres recherches pour étudier

l'existence de liens entre les trois sous-variables de cette étude et la nature de ces liens, le cas échéant.

Plus de recherches sur le concept de zone syndicale sont aussi nécessaires. La définition de la zone syndicale par la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation est ici seulement présumée sur la base de la littérature existante. D'autres recherches seraient importantes afin de pouvoir le démontrer empiriquement.

Le corpus des recherches sur les impacts des centres de travailleurs et la zone syndicale est minime. Ainsi, notre modèle propose des liens théoriques bien plus que des influences démontrées dans la littérature. Cette recherche vise principalement à savoir si le modèle proposé aurait à être modifié afin d'analyser plus fidèlement la réalité.

Finalement, c'est la première fois que notre modèle d'analyse est utilisé. La revue exhaustive de la littérature qui a été effectuée et qui a permis d'élaborer le modèle d'analyse nous permet d'assumer que ce dernier a une validité interne suffisante. Cette première recherche permettra de bien évaluer le potentiel du modèle d'analyse. Ainsi, d'autres recherches pourront éventuellement affiner les concepts et le modèle pour en augmenter la validité interne, si nécessaire.

L'échantillon de cette recherche n'étant que de deux centres de travailleurs sur une population de près de 200 centres de travailleurs, il serait imprudent de généraliser les résultats de cette recherche à tous les centres de travailleurs. Par contre, comme c'est un échantillon contrasté, cette recherche permettra de savoir si le modèle proposé a le potentiel de s'appliquer à tous les centres de travailleurs. L'utilisation de cette méthodologie avec d'autres centres de travailleurs, éventuellement, en augmentera la validité externe.

Si cette recherche s'avère efficace pour déterminer l'impact des centres de travailleurs, il serait aussi pertinent de le tester avec d'autres initiatives de renouveau syndical. Ainsi, il sera possible de voir sa validité comme modèle permettant d'analyser l'impact de toutes les initiatives de renouveau syndical.

En conclusion, même si la validité interne et externe de cette recherche demeure assez faible parce que ce sera la première fois que ce modèle est utilisé, la valeur de cette recherche se trouve dans la capacité d'évaluer le potentiel du modèle proposé.

5. Le plan d'analyse

Étant basée sur des données qualitatives, nous avons procédé à une analyse de contenu pour pouvoir valider le modèle conceptuel et connaître les résultats de la recherche. Le contenu provient des documents produits par les centres de travailleurs, des articles sur les centres de travailleurs et leurs actions et des notes et verbatims produits à partir des entrevues semi-dirigées menées auprès des organisateurs et des membres des centres, ainsi que des représentants de syndicats ayant un lien avec les centres de travailleurs étudiés.

Une fois les données constituées, nous les avons décrites, puis analysées afin de pouvoir avoir des résultats fidèles aux données obtenues.

5.1 La constitution des données

Les données utilisées dans cette recherche sont des données de première main. Pour les données documentaires, nous avons utilisé les sites web et les journaux édités par les centres de travailleurs étudiés ainsi que des articles sur le centre et ses actions publiés dans les médias. Nous avons aussi invité les personnes interrogées à nous partager les documents qu'ils jugent pertinents à notre recherche.

Les neuf entrevues semi-dirigées, 6 pour le Centre des travailleurs de St-Rémi et 3 pour le Centre des travailleurs du Vermont, ont été enregistrées électroniquement puis retranscrites. Nous avons divisé les entrevues en unités de texte correspondant à une réponse lors de l'entrevue. Ces dernières ont ensuite été divisées en paragraphes regroupant chacune des idées exprimées.

TABLEAU 2 : Liste des entrevues effectuées

Centre de travailleurs	Nom de l'entrevue	Type d'intervenant interviewé	Entrevue effectuée en	Durée de l'entrevue
Centre des travailleurs du Vermont	Entrevue VWC 1	Représentant syndical allié	Août 2013	1 heure 35 minutes
	Entrevue VWC 2	Organisateur du centre	Mai 2014	50 minutes
	Entrevue VWC 3	Membre du centre	Mai 2014	45 minutes
Centre des travailleurs de St-Rémi	Entrevue St-Rémi 1	Organisateur du centre	Juin 2014	1 heure
	Entrevue St-Rémi 2	Membre du centre	Juin 2014	15 minutes
	Entrevue St-Rémi 3	Membre du centre	Juin 2014	10 minutes
	Entrevue St-Rémi 4	Membre du centre	Juin 2014	25 minutes
	Entrevue St-Rémi 5	Organisateur du centre	Juin 2014	1 heure 20 minutes
	Entrevue St-Rémi 6	Représentant syndical allié	Juin 2014	1 heure 20 minutes

Nous avons ensuite catégorisé les idées exprimées sous chacun des indicateurs de notre modèle (Gavard-Perret et als, 2008 : 256). Finalement, nous avons déterminé, pour chaque élément de texte, si ce dernier influence l'indicateur de façon à élargir ou réduire la zone syndicale ou s'il n'a aucun effet sur l'indicateur.

5.2 La description des données

Une fois les contenus retranscrits, classés par indicateur et codé, nous les avons comparé avec notre revue de la littérature. Nous avons ensuite fait une présentation de chaque centre de travailleurs, puis des données recueillies dans nos entrevues pour chaque indicateur. Nous avons ajouté à ces données celles obtenues dans notre recherche documentaire. Cette description se fait dans un texte continue faisant la synthèse des toutes les données obtenues pour chacun des indicateur du modèle développé pour cette recherche.

5.3 L'analyse des données

Grâce à la description des données obtenues pour chaque indicateur, nous avons été en mesure de déterminer si l'influence du centre sur chacun d'eux est négative, positive, neutre ou mitigée. Cette analyse a donc été faite pour chaque indicateur. Chaque indicateur a la même valeur dans notre modèle pour déterminer l'influence du centre de travailleurs sur chacune des sous-variables. Ainsi, les résultats de la majorité des indicateurs d'une même sous-variable déterminent l'influence sur cette dernière.

C'est ainsi que l'influence des centres de travailleurs a été déterminée pour la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation. L'influence majoritaire du centre de travailleurs sur les trois sous-variables a déterminé l'influence du centre sur la zone syndicale.

Il nous a alors été possible de comparer nos observations, qu'elles proviennent des entrevues ou des sources documentaires, aux propositions de recherche que nous avons développées à partir de la revue de la littérature. Cette méthodologie nous a aussi permis de déterminer d'autres facteurs externes qui peuvent influencer l'impact des centres de travailleurs sur la zone syndicale et de modifier, le cas échéant, notre modèle.

Finalement, l'analyse de données que nous avons effectuée permet de vérifier ou d'infirmer nos propositions de recherche. La littérature existante nous porte à croire que nos résultats confirmeront les propositions de recherche de notre modèle.

6. Conclusion

En conclusion, le modèle conceptuel proposé dans cette recherche pourrait avoir un potentiel pour expliquer l'influence des centres de travailleurs sur la zone syndicale et pourrait être utilisé pour évaluer la validité des initiatives de renouveau syndical.

Afin d'évaluer si le modèle proposé a le potentiel de remplir ces fonctions, deux études de cas seront effectuées. Cette recherche, modeste, permettra d'obtenir des résultats qui, sans

avoir une validité extrêmement solide, pourront ouvrir la voie, le cas échéant, à d'autres recherches qui valideront ou non les résultats de cette recherche.

Alors que le mouvement syndical connaît actuellement des transformations fondamentales partout dans le monde, il est important de pouvoir déterminer les initiatives syndicales les plus porteuses et de prendre conscience des conséquences des initiatives de renouveau déjà existantes.

Le mouvement syndical aura à modifier ses pratiques afin de répondre aux changements majeurs dans le monde du travail. Les chercheurs ont la responsabilité d'outiller ce mouvement afin qu'il continue à représenter un maximum de travailleurs et à promouvoir la démocratie dans les milieux de travail. C'est dans cette perspective que cette recherche s'inscrit.

Chapitre 3 : Résultats

Après avoir cerné l'objet, la méthodologie et le modèle de cette recherche, nous présentons à présent ses principaux résultats. Dans ce chapitre, nous analysons les résultats recueillis dans le cadre de nos entrevues et de notre recherche documentaire. Pour chacun des centres de travailleurs étudié, nous articulons les résultats autour des trois sous-variables : la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation.

Notre second objectif est d'évaluer les modèles théorique et opératoire proposés. Nous prenons donc en considération les autres éléments amenés durant notre enquête et qui pourraient nous permettre d'améliorer notre modèle et de le rendre plus apte à bien comprendre l'impact de chacun des centres de travailleurs sur la zone syndicale.

1. Le *Vermont Workers Center*

Le *Vermont Workers Center* est un centre de travailleurs situé à Burlington et qui cherche à regrouper et à représenter les intérêts de tous les travailleurs du Vermont, en particulier les travailleurs non-syndiqués. Ce type de centre qui s'adresse aux travailleurs en général dans l'ensemble d'un état est assez rare. En effet, la vaste majorité des centres de travailleurs s'adressent à des travailleurs de groupes ethniques spécifiques ou sur une base géographique restreinte, comme un quartier.

En plus de la recherche documentaire, nous y avons effectué trois entrevues. La première en août 2013 avec un allié syndical qui a duré 1 heure 35 minutes (Entrevue VWC 1, 2013). Les autres, une de 50 minutes avec un employé du Centre (Entrevue VWC 2, 2014) et une de 45 minutes avec un membre du Centre (Entrevue VWC 3, 2014), ont eu lieu en mai 2014.

1.1 Historique

Le Centre a été créé en 1996 par un petit groupe de travailleurs à faible revenu et de militants anarchistes et syndicaux. Il s'appelait à l'époque *Central Vermonters For A Livable Wage*. Ils luttent alors pour augmenter le salaire minimum de l'État du Vermont (Entrevue VWC 1, 2013; Hallenbeck, 2014; Vermont Workers Center, 2014). C'est en 1998 que le *Vermont Workers Center* est officiellement créé et qu'un bureau est fondé dans la ville de Barre. C'est aussi cette année-là que le Centre a réussi à obtenir suffisamment de fonds autonomes et de subventions pour engager un organisateur à temps plein. À l'époque, le Centre servait à appuyer publiquement les campagnes de syndicalisation et offrait une ligne d'informations sur les droits du travail aux travailleurs non-syndiqués (Entrevue VWC 1, 2013).

En 2000, le comité de coordination a décidé de concentrer le travail du Centre vers la communauté et les campagnes politiques. À partir de ce moment, le Centre va participer à des coalitions nationales et lancer plusieurs campagnes politiques (Entrevue VWC 1, 2013).

En 2008, le Centre lance la campagne *Healthcare Is A Human Right* visant à obtenir des soins de santé universels. La campagne a permis au Centre de devenir un acteur politique important au Vermont et d'élargir de façon importante sa base de membres (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

En 2011, avec l'adoption de la loi 48 (act 48), le Vermont devient le premier État américain à adopter des dispositions prévoyant que les soins de santé constituent un service public et à s'engager à avoir une assurance-maladie universelle dans les prochaines années (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Vermont Health Care Reform Agency of Administration, 2014).

Le Centre compte, au moment de l'étude, un bureau principal à Burlington, un second bureau à Brownburg et 7 comités d'organisation constitués sur la base des différents comtés de l'État du Vermont. L'équipe du Centre est composée de 11 travailleurs à temps plein et 2 travailleurs à temps partiel, tous syndiqués avec un syndicat indépendant. Les organisateurs du Centre de travailleurs peuvent compter sur l'appui de 200 à 500 bénévoles réguliers (Entrevue

VWC 2, 2014). À peu près 2 000 personnes participent à chaque année aux dizaines d'activités du Centre et sa base de données compte de 10 000 à 20 000 personnes ayant déjà participé à une action du Centre, ne serait-ce que signer une pétition (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Le Centre a toujours considéré toutes les personnes inscrites à sa base de données comme membre. Cette situation créait certains problèmes pour le Centre, en particulier quand il voulait mobiliser ses membres. De plus, cette situation ne lui garantissait pas un revenu autonome stable. Ainsi, le Centre a changé, peu avant notre étude, sa définition de membre. Il faut maintenant signer une carte d'adhésion et payer une cotisation mensuelle dont le montant est déterminé par le membre (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

En plus des 7 comités régionaux dont nous avons déjà parlé, le Centre compte six comités de travail : média, financement, politiques publiques, art, éducation et stagiaires. Chaque comité a un représentant au comité de coordination. Finalement, un conseil d'administration supervise la gestion du Centre et il y a un comité du personnel où les employés du Centre se répartissent le travail (Entrevue VWC 2, 2014).

1.2 Actions et les campagnes

La première campagne du Centre des travailleurs du Vermont a été pour l'augmentation du salaire minimum dans cet État (Entrevue VWC 1, 2013; Hallenbeck, 2014). Grâce, entre autre, à cette campagne qui dure depuis des années, le Vermont avait en 2014 un salaire minimum à 8,73\$/heure, ce qui en fait le troisième État où le salaire minimum est le plus élevé. De plus, suite à une loi adoptée en 2007, le salaire minimum de l'État est indexé au coût de la vie à chaque 1er janvier. Seulement cinq États ont actuellement une telle disposition dans leur loi (US Labor, 2014).

Malgré le fait d'avoir un salaire minimum qui soit déjà 1\$/heure de plus que le salaire minimum fédéral, le Vermont a adopté, le 9 juin 2014, une loi pour augmenter le salaire minimum progressivement jusqu'à 10,50\$/heure en 2018 (Wilson, 2014). Le Centre des

travailleurs du Vermont a participé activement au débat entourant cette nouvelle législation en témoignant devant le législateur et en organisant des conférences de presse (Hirschfeld, 2014; Hallenbeck, 2014).

Depuis 2008, la campagne phare du Centre de travailleurs est la *Healthcare Is A Human Right Campaign* qui vise à obtenir une assurance-maladie universelle. Cette campagne a déjà obtenu plusieurs gains, dont un engagement clair pour établir un système public de santé, et le Vermont est un des États les plus avancés dans les démarches en vue d'établir une assurance-maladie universelle (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Depuis 2011, le Centre a lancé le *People's Budget Campaign* qui vise à impliquer les citoyens dans l'élaboration du budget de l'État et, surtout, que ce budget soit bâti en fonction des besoins de la population. Cette campagne a participé à l'obtention d'une diminution des coupures à l'aide sociale (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre a aussi mené plusieurs campagnes de plus courtes durées. Par exemple, la campagne *Vermont Parents United* qui a comme objectif d'obtenir des services de garde abordables et de qualité au Vermont ou *The Strength of the Storm* qui visait à assurer que les plus pauvres obtiennent de l'aide suite à la tempête tropical *Irene* qui a frappé le Vermont en 2011. Ces campagnes n'ont pas encore permis d'obtenir des changements législatifs (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Le Centre organise aussi plusieurs campagnes en soutien avec des luttes syndicales. Il a mené une campagne qui a permis de faire adopter une loi permettant la syndicalisation des travailleurs domestiques en 2013 et une autre loi permettant la syndicalisation des travailleurs des services de garde à l'enfance en 2014 (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Dans la dernière année, le Centre a aussi mené une campagne pour que des congés de maladie payés soient inclus dans les normes minimales du travail. Cette campagne n'a pas permis de faire passer le projet de loi malgré un appui populaire sans équivoque (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014). Le Centre a eu beaucoup plus de succès dans sa campagne de soutien à la grève des chauffeurs d'autobus de Burlington qui a eu lieu en mars

2014. Plusieurs gains importants ont été faits après deux semaines de grève (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Les campagnes du Centre se font en utilisant l'escalade des moyens de pression. Les premières actions sont habituellement faire signer une pétition en porte-à-porte ou devant un commerce. Le Centre va aussi organiser des événements publics comme des manifestations, des piquetages, des conférences de presse et des assemblées publiques. Finalement, ils organisent des actions pour faire pression directement sur certains élus. Le Centre peut organiser des journées d'appels massifs, inviter l'élu à une de leurs assemblées publiques et même passer des dépliants dénonçant l'élu dans le quartier où il habite (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Les campagnes en soutien à une lutte syndicale, que ce soit un conflit de travail où une syndicalisation, vont compter habituellement beaucoup plus d'actions publiques puisque l'objectif n'est pas de faire pression sur un politicien autant que de changer la perception du public face à la campagne. De plus, le Centre encouragera ses membres à participer aux actions du syndicat, y compris les lignes de piquetage (Entrevue VWC 2, 2014).

Le Centre fait aussi beaucoup de travail de communications publiques. Suite à une campagne d'appels auprès d'une station de télévision, il fait mensuellement une émission de télévision qui y est diffusée. Il fait aussi une émission hebdomadaire dans une radio commerciale importante. Finalement, il est présent sur internet avec des podcasts audio, des vidéos, un site web et une page facebook (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Chaque campagne du Centre de travailleurs est suivie d'une fête, en cas de victoire, et d'une réunion pour faire l'analyse de la campagne. Le Centre a donc un processus continu d'amélioration et d'adaptation pour optimiser l'efficacité de ses campagnes (Entrevue VWC 2, 2014).

1.3 Liens avec les organisations syndicales

Le Centre entretient des liens étroits avec plusieurs syndicats. Depuis sa fondation, il est soutenu, entre autres financièrement, par les sections locales 203 et 255 de l'UE (*United Electrical, Radio and Machine Workers of America*), un syndicat indépendant (Entrevue VWC 1, 2013).

Il a aussi des liens avec la Fédération américaine des professeurs (AFT), section Vermont, l'Association des travailleurs de soutien à domicile du Vermont (AFSCME), l'AFL-CIO du Vermont, la Fédération des infirmières du Vermont, l'Association des éducateurs de garderie du Vermont, le Syndicat des chauffeurs d'autobus du comté de Chittenden (Teamsters, local 597) et le Syndicat des employés de l'état du Vermont (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

La plupart de ces alliances avec des syndicats ont commencé par une demande d'appui spécifique du syndicat, par exemple un appui du Centre à une négociation, une syndicalisation ou une campagne politique, en échange d'une subvention au Centre de travailleurs. Ces alliances ponctuelles vont habituellement perdurer dans le temps et se transformer en alliances permanentes. La plupart des relations du Centre avec des syndicats sont maintenant sur une base permanente. Le Centre de travailleurs est devenu, au fil du temps, un lieu de solidarité entre les différents syndicats et syndicalistes du Vermont (Entrevue VWC 2, 2014).

1.4 Affiliations

Le Centre fait partie de plusieurs alliances nationales dans lesquelles participent des organisations de la société civile et des syndicats. Ces alliances servent à coordonner les campagnes de différents groupes aux États-Unis afin d'augmenter les chances d'obtenir des gains localement.

Parmi ces alliances, il y a la *Grassroots Global Justice Alliance*. Cette coalition regroupe des organisations visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs et des pauvres. Le Centre est aussi membre de *Jobs with Justice*. Cette alliance compte des syndicats, des associations étudiantes, des groupes communautaires et des organisations religieuses

autour de campagnes visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs. Le *National Economic and Social Right Initiative* (NESRI) est aussi une des alliances dans laquelle le Centre participe (Entrevue VWC 1, 2013).

Le Centre participe aussi à *Caring Across Generations*, une campagne visant à ce que tous les Américains puissent bénéficier des soins de santé que nécessite leur condition médicale (Entrevue VWC 2, 2014). Il a aussi participé à la *Poverty Initiative*, *US labor against the war* et *Labor campaign for single payer*. Plus récemment, le Centre est devenu membre du *United Workers Congress*, une organisation nationale récente regroupant des centres de travailleurs. Cette coalition vise à élargir le droit à la syndicalisation et à améliorer les conditions de travail des travailleurs généralement exclus des protections prévues aux lois du travail (Entrevue VWC 2, 2014).

Ces affiliations sont toutes des alliances à long terme et le Centre est en contact régulier avec ces organisations nationales et adapte son discours et ses campagnes aux orientations nationales prises dans ces instances. Certaines de ces organisations offrent des formations aux organisateurs et militants du Centre de travailleurs du Vermont (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

2. Les impacts du *Vermont Workers Center*

En 16 ans d'existence, le *Vermont Workers Center* a mené des dizaines de campagnes, a obtenu plusieurs gains pour les travailleurs du Vermont et a réussi à encourager des dizaines de milliers de Vermontois à passer à l'action. Dans cet État comptant un peu plus de 600 000 habitants, les actions organisées par les quelques centaines de bénévoles réguliers du Centre ont eu un impact.

Dans la présente section, il sera question des impacts qui ont pu être observés lors de notre étude de cas. Cette analyse sera faite pour chaque indicateur. Cette façon de faire permet de connaître les impacts du Centre de travailleur sur la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation. Ultimement, elle permet de connaître l'impact du Centre sur la zone syndicale.

2.1 Perception du rapport coût/bénéfices d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué

L'impact du centre des travailleurs du Vermont sur la perception du rapport coût/bénéfices d'être syndiqué, membre du centre ou non-syndiqué, semble être à l'effet d'élargir la zone syndicale. D'abord, le Centre n'est pas du tout dans une relation où le membre paie pour avoir accès à des services qui l'avantageront personnellement. D'ailleurs, les acteurs interrogés ont une vision particulièrement négative de ce type de relation et préfèrent voir autant le Centre que les syndicats comme des lieux d'engagement social et politique (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre n'offre pas vraiment de services à ses membres. Sa ligne ouverte pour les travailleurs permet d'avoir de l'information sur les droits du travail, mais le Centre ne fournit pas d'aide aux travailleurs dans leurs recours individuels. Cette ligne est utilisée, en plus d'informer les travailleurs de leurs droits, surtout pour le recrutement de nouveaux membres et comme source d'informations pour le Centre (Entrevue VWC 2, 2014). Ainsi, on ne peut clairement pas dire que le Centre des travailleurs du Vermont pourrait être considéré comme une institution moins coûteuse qui pourrait se substituer aux syndicats pour défendre les travailleurs.

Le Centre a permis à beaucoup de travailleurs de percevoir leurs syndicats comme «utile (traduction de l'auteur) » ou « dans lequel il vaut la peine de participer (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 1, 2013) et de briser la croyance à l'effet que les syndicats sont quelque chose d'extérieur à nous (Entrevue VWC 2, 2014). Le Centre fait aussi connaître publiquement le mouvement syndical et ses actions (Entrevue VWC 3, 2014) et fait comprendre à plusieurs l'importance de l'action collective (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Tous ces éléments font en sorte qu'il faut conclure que le Centre influence la perception des travailleurs du rapport coût/bénéfice d'être syndiqués de façon à élargir la zone

syndicale en faisant augmenter la visibilité des syndicats et en augmentant la pertinence et l'intérêt de ces derniers auprès des travailleurs. « Je pense que pour plusieurs personnes, plusieurs syndicats du Vermont sont maintenant perçus comme utiles (traduction de l'auteur).» (Entrevue VWC 1, 2013). De plus, le Centre n'influence clairement pas cet indicateur de façon à réduire la zone syndicale puisqu'il n'offre pas de services individuels. L'influence du Centre sur la perception du rapport coût/bénéfice d'être syndiqué doit donc être qualifiée de positive.

2.2 Perception des syndicats par les membres du centre

Le Centre des travailleurs constitue, pour plusieurs personnes qui s'y implique, leur premier contact avec le mouvement syndical du Vermont (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

« Sur des campagnes politiques comme la campagne sur les soins de santé, [le centre réussit à impliquer] des personnes qui, autrement, seraient totalement indifférents face aux syndicats. Ils les voient alors comme des alliés potentiels. (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 1, 2013).

Le Centre permet à ses membres de mieux connaître le mouvement syndical, de se sentir plus concernés par ses luttes et de comprendre l'importance du mouvement syndical pour les travailleurs (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014). En ce sens, il contribue grandement à améliorer la perception que les membres du Centre ont des syndicats et, dans certains cas, a même amené des personnes plutôt hostiles aux syndicats à devenir favorable aux syndicats (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

Selon les intervenants consultés, s'impliquer dans le Centre va aussi changer la façon dont les membres perçoivent la relation employeur-employés, voire augmentera l'hostilité envers leur employeur ou les employeurs en général. Certains membres du centre auront tendance à questionner d'avantage l'autorité de leur employeur et se sentiront plus à l'aise à s'opposer à certaines décisions de ce dernier (Entrevue VWC 3, 2014).

Toujours selon le point de vue des intervenants interviewés, le Centre a aussi changé la perception des syndicats chez leurs membres qui sont aussi syndiqués. Leur implication au

Centre a fait en sorte qu'ils perçoivent plus leurs syndicats comme des lieux d'engagement social et comme des organisations qui peuvent avoir un impact dans la société (Entrevue VWC 1, 2013).

Nos observations sont très claires à l'effet que le Centre des travailleurs a grandement amélioré la perception que les membres avaient des syndicats. Le Centre, sur cet indicateur, a donc comme effet clair d'élargir la zone syndicale.

« Le Centre, par ses campagnes comme la healthcare campaign, va recruter des gens qui seraient autrement totalement indifférents aux syndicats. Ils en viendront éventuellement à voir les syndicats comme des alliés potentiels et peuvent même, à un certain degré, s'impliquer dans le centre de travailleurs et devenir favorable aux syndicats (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 1, 2013).

2.3 Perception de solidarité des membres du centre envers les autres travailleurs

Les personnes interrogées ont fait état d'être conscientes qu'il existait un problème systémique qui fait que beaucoup de citoyens luttent pour subvenir à leurs besoins et ont intérêt à changer le système (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Les actions de solidarité menées par le Centre font aussi en sorte que les membres qui y participent se sentent liés aux travailleurs qu'ils aident. Par exemple, des personnes interrogées parlaient de « notre victoire » en faisant référence à la récente grève des chauffeurs d'autobus, bien que ces personnes n'étaient pas grévistes (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

À la lumière des informations que nous avons recueillies, le Centre des travailleurs semble favoriser une identité qui unit les travailleurs entre eux et avec les plus pauvres. Son effet sur cet indicateur est donc d'élargir la zone syndicale.

2.4 Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation

Le Centre des travailleurs du Vermont a définitivement la capacité de mener des campagnes politiques. Bien que l'objectif de la majorité de celles-ci est l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, certaines campagnes ont pour objectif de permettre à des groupes de travailleurs de se syndiquer (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Les deux campagnes de cette nature dans lesquelles le Centre a jouer un rôle majeur sont la campagne pour la syndicalisation des travailleurs indépendants offrant des soins à domicile (*homecare workers*) et des travailleurs de services de garde (*early educators*) (Entrevue VWC 2, 2014).

Les campagnes politiques du centre ont aussi occasionné des changements à la culture entrepreneuriale dans certains secteurs en ce qui a trait aux syndicats.

« [Dans le cas des travailleurs offrant des soins à domicile], les maisons de retraite [...] utilisaient des fonds publics pour engager des consultants anti-syndicats pour mener des campagnes antisyndicales. Il leur est probablement politiquement impossible au Vermont maintenant d'utiliser des fonds publics de cette façon à cause des campagnes du Centre. (traduction de l'auteur) »
(Entrevue VWC 1, 2013).

Il nous semble donc que le Centre des travailleurs mène des campagnes politiques pour élargir l'accès à la syndicalisation dans certains secteurs et, par conséquence, peut favoriser l'élargissement de la zone syndicale.

2.5 Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation

Le Centre ne faisant pas de représentations juridique pour des travailleurs, il n'a pas obtenu de jugements ayant comme effet d'élargir l'accès à la syndicalisation (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). Le Centre n'a donc pas d'impact sur cet indicateur.

2.6 Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation

Bien que la majorité des changements législatifs obtenus par le Centre concernent la création d'un service de santé public et l'amélioration des conditions minimale de travail comme le salaire minimum, le Centre a joué un rôle important dans l'obtention du droit à la syndicalisation pour les travailleurs indépendants offrant des soins à domicile (*homecare workers*) et les travailleurs indépendants de services de garde (*early educators*) (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Suite à l'adoption d'une loi par l'État du Vermont le 2 mai 2013 (Associated Press, 2013), à peu près 7 500 travailleurs indépendants offrant des soins à domicile (*homecare workers*) ont obtenu le droit de se syndiquer. Le plus grand vote de syndicalisation de l'histoire du Vermont a suivi ce changement législatif et l'*American Federation of State, County and Municipal Employees* (AFSCME). En plus de constituer la plus grande syndicalisation de l'histoire du Vermont (à peu près 2,6% des travailleurs du Vermont en se basant sur les données dans Bureau of Labor statistics, 2014), cette campagne de syndicalisation a été la plus grande des États-Unis en 2013 (Angarita, 2013; Conner, 2013).

Un an plus tard, le 6 mai 2014, le gouvernement du Vermont a adopté une loi permettant aux 1 500 travailleurs indépendants de services de garde (*early educators*) de se syndiquer (à peu près 0,5% des travailleurs du Vermont si on se base sur les données du Bureau of Labor statistics, 2014), suite à une campagne politique similaire. L'*American Federation of Teachers* (AFT) est actuellement en campagne dans le but de syndiquer ces travailleurs (Hallenbeck, 2014; AFT, 2014).

Le Centre a aussi obtenu des changements législatifs ayant un impact indirect sur l'accès à la syndicalisation. Par exemple, il a obtenu une loi pour que le fait de demander le salaire d'un collègue soit un droit protégé. Avant l'obtention de cette loi, un salarié du Vermont pouvait être discipliné ou congédié par son employeur pour avoir demandé le salaire d'un collègue (Entrevue VWC 1, 2013).

Pour tous les intervenants interrogés, il est clair que la participation active du Centre des travailleurs dans ces campagnes a été un élément crucial pour obtenir ces changements législatifs. Le Centre a été une partie prenante tout au long de ces campagnes et a clairement aidé à faire connaître ces campagnes auprès des politiciens et de la population du Vermont (Entrevue 2, 2014; Entrevue 3, 2014).

Selon les données recueillies, nous devons conclure que le Centre est un acteur important à l'origine de l'obtention de législations ayant un impact sur l'accès à la syndicalisation, dont le droit à la syndicalisation pour deux groupes importants de travailleurs. L'impact du Centre sur cet indicateur est à l'effet d'élargir la zone syndicale.

2.7 Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats

Le Centre de travailleurs fait la promotion de l'histoire du mouvement syndical dans le cadre de leur école d'été et dans leur programme de formation (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). De plus, le Centre organise des événements publics pour souligner le jour de la femme ou de la journée internationale des travailleurs dans lesquels ils diffusent l'histoire des syndicats (Entrevue VWC 2, 2014).

Le Centre a aussi comme pratique d'organiser une fête lorsqu'une campagne aboutit à une victoire afin de la souligner, comme ce fut le cas pour la grève des chauffeurs d'autobus. Ils en profitent alors pour réfléchir sur la lutte qui vient de se terminer (Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre diffuse donc l'histoire des syndicats de façon assez efficace, autant auprès de ses membres que dans l'espace public. Pour cet indicateur, le Centre a donc comme impact d'augmenter la capacité syndicale d'organisation.

2.8 Capacité des centres de former des militants syndicaux

« Il y a beaucoup d'inter-pollinisation (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 2, 2014). C'est en ces termes qu'une personne interrogée a qualifié le mouvement des militants entre les syndicats et le Centre des travailleurs.

D'une part, plusieurs militants et employés du Centre travaillent maintenant dans les services de syndicalisation de certains syndicats, principalement dans d'autres États américains. D'autres militants du Centre occupent maintenant des postes électifs dans le mouvement syndical, dont à l'exécutif de l'AFL-CIO du Vermont et de sections locales importantes au Vermont (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

D'autre part, plusieurs militants ou employés syndicaux, en particulier au début de l'histoire du Centre, s'impliquent au Centre comme militant ou ont été embauchés par le Centre (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). Certains militants syndicaux, parce que l'équipe du Centre est plus dynamique et compte plus de jeunes, choisissent de s'impliquer au Centre plutôt que de tenter de revitaliser leur syndicat (Entrevue 1, 2013). Par contre, maintenant que le Centre existe depuis plus longtemps, plus de militants du Centre vont vers le mouvement syndical que le contraire (Entrevue VWC 1, 2013).

Le Centre de travailleurs aide donc à développer des leaders qui deviendront plus tard des organisateurs et des représentants du mouvement syndical. Il permet aussi à certains organisateurs ou militants syndicaux expérimentés qui veulent militer ailleurs de leur milieu syndical de pouvoir continuer à lutter pour les droits des travailleurs. Le Centre a donc un impact positif sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation.

2.9 Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales

Le Centre des travailleurs appuie depuis ses débuts plusieurs campagnes syndicales. Que ce soit des campagnes de syndicalisation, des négociations de conventions collectives ou des contestations de congédiement de militants syndicaux, le Centre est là pour développer dans la communauté une campagne d'appui à la campagne syndicale (Entrevue VWC 1, 2013).

Les plus importantes campagnes syndicales qui ont été appuyées par le Centre sont celles pour le droit à la syndicalisation des travailleurs indépendants offrant des soins à domicile ou des services de garde à la petite enfance (Entrevue VWC 2, 2014). Une autre

campagne d'appui récente est celle en soutien à la grève des chauffeurs d'autobus de la région Burlington (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014). « Je pense que cette grève aurait probablement été perdue si la communauté ne s'était pas regroupée [à l'initiative du Centre] (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 2, 2014).

De plus, le Centre de travailleurs organise parfois des campagnes publiques d'appuis lorsque des militants syndicaux sont congédiés pour activité syndicale. Par exemple, ils ont organisé une campagne publique avec les associations étudiantes suite au congédiement pour activité syndicale d'un concierge du collègue *Saint Michael* et une autre campagne du même type suite au congédiement d'un représentant syndical employé de l'État du Vermont pour avoir dénoncé publiquement la privatisation de son service (Entrevue VWC 3, 2014; VWC, 2014).

L'appui du Centre de travailleurs aux luttes syndicales est donc très présent. Le Centre a donc un impact positif sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation.

2.10 Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats

Le Centre de travailleurs a créé la coalition *Put People First!* et le conseil des droits humains du Vermont, des alliances qui regroupent plusieurs organisations syndicales, communautaire, étudiantes, environnementales et religieuses du Vermont (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). Plusieurs syndicats participent à des activités du Centre comme, par exemple, les formations du centre, les activités du 1er mai et du 8 mars organisés par le centre et à le congrès populaire (*People's Convention*) organisé par le centre à l'été 2012 (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Aussi, le Centre des travailleurs est en soi un lieu où des militants et des organisateurs de différents syndicats se côtoient et apprennent, par la force des choses, à se connaître et à travailler ensemble (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

Finalement, le Centre organise des coalitions autour de chacune de ses campagnes politiques. Il se voit comme un mouvement des mouvements sociaux qui cherche à trouver un

point d'ancrage à toutes les luttes sociales sectorielles (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

Il semble clair que le Centre de travailleurs facilite la création de coalitions intersyndicales et le travail syndical en coalitions. Le Centre a donc un impact positif sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation.

2.11 Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques

Le Centre des travailleurs a un processus d'amélioration continue de ses campagnes et ses actions. Après chacune de celles-ci, le Centre organise un *debriefing* afin de voir ce qui a bien fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné (Entrevue VWC 3, 2014).

Les actions menées par le Centre ont habituellement déjà été menées soit dans les syndicats ou dans les mouvements communautaire ou politique. Le Centre utilise donc un éventail d'actions très large (Entrevue VWC 1, 2013).

Outre le modèle d'organisation du Centre en soi, les principales actions innovantes qui émanent spécifiquement du Centre sont d'avoir transformé les campagnes sur les soins de santé de campagnes revendiquant un système à des campagnes revendiquant un droit humain. Cette nouvelle approche est maintenant adoptée dans plusieurs États américains (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Le Centre est aussi extrêmement innovant dans le domaine des communications. Contrairement à la plupart des autres organisations de la société civile, le Centre met de l'avant des bénévoles plutôt que des porte-paroles ou des professionnels. Il est très présent sur différentes plateformes, y compris les plus récentes, et réussi à communiquer au public de façon dynamique en produisant beaucoup de contenu, dont des diffusions vidéo et audio (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Nous pouvons donc conclure que le Centre de travailleurs a développé de nouvelles tactiques et a mis en place des pratiques favorisant l'innovation. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

2.12 Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats

Il n'existe pas de services permanents offerts conjointement par le Centre et des syndicats, que ce soit pour la formation, le service direct aux membres ou des programmes d'assurances ou de retraites collectives (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Par contre, le Centre offre un appui à leurs syndicats partenaires lorsque ces derniers sont en négociation, en campagnes de syndicalisation ou simplement quand ils cherchent à revitaliser leur vie syndicale. Le type d'appui dépendra des besoins du syndicat, mais il sera souvent question pour le Centre d'organiser dans la communauté une campagne publique d'appui aux revendications syndicales ou de fournir les services d'un de ses organisateurs (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). Ce type de campagne s'accompagne souvent d'un appui financier au Centre (Entrevue VWC 1, 2013).

Bien que le Centre ne fasse pas directement de négociation ou de recrutement syndical, ses campagnes publiques de soutien facilitent visiblement le travail des syndicats qui font affaire avec lui (Entrevue VWC 2, 2014). Les syndicats qui ont des liens avec le Centre maintiennent ensuite généralement leur lien avec ce dernier sur une base permanente, ce qui semble démontrer que les campagnes publiques du Centre ont un plus grand impact, à moindre coût, que les campagnes syndicales du même type (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

De plus, le Centre forme plusieurs représentants de différents syndicats dans le cadre de ses programmes de formation, comme leur camp de formation estivale. Plusieurs intervenants interrogés croient que le Centre permet aussi de créer au Vermont un environnement moins hostile aux syndicats grâce à ses campagnes publiques qui présentent positivement le mouvement syndical. Par conséquent, en rendant une partie de la population plus informée et réceptive aux syndicats, il rend les campagnes de syndicalisation plus susceptibles de réussir (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Par son appui direct aux campagnes syndicales, son travail dans l'opinion publique au Vermont et l'expertise qu'il a développé et qu'il offre aux syndicats, le Centre de travailleurs permet donc à ces derniers d'être plus efficaces lorsqu'ils offrent des services à leurs membres, comme en négociation, et lorsqu'ils tentent de syndiquer des nouveaux membres. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

2.13 Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués

Le Centre des travailleurs du Vermont influence la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs de différentes façons. D'abord, il semble que le Centre des travailleurs a permis d'augmenter la présence de l'activisme syndical au Vermont. Cette réalité a eu comme conséquence de dynamiser les syndicats du Vermont, y compris les syndicats étudiants, en articulant un discours et des revendications et en formant une génération de leaders syndicaux et communautaires. Il a ainsi redonné de l'importance au rôle social des syndicats (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014; Hallenbeck, 2014; Leavitt, 2014).

En rendant l'environnement moins hostile au syndicat et en offrant un appui direct aux syndicats et à leurs luttes, il a aussi réussi à convaincre les syndicats et les syndicalistes que gagner des luttes est possible (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

Finalement, selon un intervenant interrogé, le Centre a permis de changer la perception du Vermont chez les syndicats. En effet, toujours selon cet intervenant, des syndicats nationaux investissent au Vermont dans des campagnes de syndicalisation parce qu'ils considèrent maintenant cet État comme un environnement plus favorable aux syndicats (Entrevue VWC 1, 2013). Par exemple, durant le 41^e congrès national de son syndicat en juillet 2014, Lee Saunders, président de l'AFCSME, a souligné le partenariat qui a commencé en 2011 avec le Centre des travailleurs du Vermont et qui a permis de syndiquer « 7000 nouveaux membres pour l'AFCSME au Vermont seulement (traduction de l'auteur) » (Wojcik, 2014).

Les intervenants interrogés sont unanimes à l'effet que le Centre de travailleurs à grandement augmenté la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc clairement positif.

2.14 Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués

Avec un taux de syndicalisation légèrement supérieur à 10% au Vermont, ses habitants sont rarement en contact avec le mouvement syndical. Le Centre des travailleurs a permis à beaucoup de Vermontois de prendre conscience de l'existence du mouvement syndical et de ses luttes. Il est aussi devenu la porte d'entrée du mouvement syndical pour beaucoup de gens, y compris quand des groupes de travailleurs décident de se syndiquer (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

De plus, seulement 9 000 des 31 000 syndiqués au Vermont sont organisés dans l'AFL-CIO. Les autres syndiqués sont membres de syndicats indépendants. Le Centre est ainsi devenu, au fil des années, un porte-parole pour le mouvement syndical du Vermont auprès des médias, des élus et de la population en général.

*« Nos conseils du travail sont soit faibles ou inexistant, au point où ce ne sont pas des institutions qui sont vues comme de potentielles voix du mouvement syndical. S'il y en a une, c'est le Centre de travailleurs (traduction de l'auteur)»
(Entrevue VWC 1, 2013).*

En menant des luttes qui concernent autant les syndiqués que les non-syndiqués, le Centre de travailleurs a permis aux syndicats d'avoir une force plus grande et aux non-syndiqués de voir les syndicats comme des alliés (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014). De plus, le Centre, comme organisation regroupant les membres de la communauté a changé la façon dont les syndicats et leurs actions sont dépeints dans les médias (Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014). Le Centre rejoint aussi beaucoup plus les jeunes (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014).

En regroupant des personnes venant de beaucoup de milieux différents et en obtenant des victoires, le Centre augmente aussi l'impression que les syndicats et les travailleurs ont un grand pouvoir face aux employeurs et au gouvernement (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre permet donc au mouvement syndical d'avoir une plus grande visibilité et une plus grande légitimité chez les travailleurs non-syndiqués. De plus, les gains du Centre de travailleurs donnent une impression que le mouvement syndical est fort au Vermont. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

2.15 Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués

En demandant une augmentation du salaire minimum, un système de santé publique, une amélioration de l'aide sociale, des congés de maladie dans les normes du travail, un système de garderies abordables et de qualité ou un budget pour aider les travailleurs, le Centre des travailleurs a su articuler des revendications syndicales qui s'adressent à tous les travailleurs du Vermont, en particulier les non-syndiqués (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 2, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Ils ont ainsi réussi à développer une analyse de la société et un projet social qui mobilise des travailleurs non-syndiqués et dans lequel les revendications syndicales peuvent s'inscrire. Au contact du Centre, les syndicats approfondissent leur engagement social et les luttes syndicales sont présentées comme des luttes au bénéfice de tous les travailleurs, syndiqués ou non (Entrevue VWC 1, 2014; Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre a permis de structurer une vision de la société autour de laquelle il a réussi à regrouper des travailleurs et des jeunes très actifs socialement. Ses victoires ont convaincu ces jeunes que le changement social était possible. « Je pense que le centre a donné à une minorité active de travailleurs et de jeunes une vision et de l'espoir qu'ils n'auraient pas autrement (traduction de l'auteur) » (Entrevue VWC 1, 2013; Entrevue VWC 3, 2014).

Le Centre de travailleurs a donc une grande importance dans l'élaboration et la promotion de revendications syndicales bénéficiant à l'ensemble des travailleurs, en particulier aux non-syndiqués. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

2.16 Facteurs externes

Le Vermont est le seul État aux États-Unis où un parti autre que les Républicains et les Démocrates, le Parti Progressiste, a un rôle important sur la scène politique. Le Sénateur Sanders, qui provient de ce parti, est le seul membre du sénat des États-Unis à être ouvertement socialiste. « Nous [le Centre de travailleurs] sommes très proches du Sénateur Sanders » (Entrevue VWC 1, 2013).

L'existence du Parti Progressiste au Vermont permet au Centre d'avoir plus d'impacts et de crédibilité dans l'espace public et augmente sa capacité d'obtenir des gains politiques et des changements législatifs (Entrevue VWC 1, 2013).

Le mouvement syndical du Vermont est aussi particulier dans le sens où les principaux syndicats qui y sont présents ne sont pas affiliés aux centrales syndicales nationales comme l'AFL-CIO (Entrevue VWC 1, 2013).

De plus, le Vermont étant un État avec une petite population, il est plus facile pour un petit groupe d'y avoir un impact politique. C'est un environnement qui permet aux individus de croire qu'ils peuvent changer les choses (Entrevue VWC 1, 2013). De plus, plusieurs militants progressistes sont présents et organisés au Vermont. Le Centre des travailleurs participe et bénéficie de cette dynamique politique, en particulier en faisant la promotion d'une culture organisationnelle militante et active (Entrevue VWC 2, 2014). Maintenant que chaque indicateur a été analysé, voici un résumé des résultats concernant le Centre des travailleurs du Vermont.

TABLEAU 3 : Résultats de la recherche – Centre du Vermont

Variable dépendante	Sous-variables	Impacts du Centre du Vermont	Indicateurs	Impacts du Centre du Vermont
Zone syndicale	Propension des travailleurs à se syndiquer	+	Perception du rapport coût/bénéfice d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué	+
			Perception des syndicats par les membres de centre	+
			Perception de solidarité des membres de centre envers les autres travailleurs	+
	Législation du travail	+	Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation	+
			Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation	=
			Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation	+
	Capacité syndicale d'organisation	+	Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats	+
			Capacité des centres de former des militants syndicaux	+
			Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales	+
			Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats	+
			Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques	+
			Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats	+
			Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués	+
			Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués	+
Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués	+			

+ : impact positif +/- : impact mitigé = : impact neutre; - : impact négatif

3. Le Centre des travailleurs de St-Rémi

Le Centre des travailleurs de St-Rémi vise à regrouper les travailleurs agricoles migrants, principalement des Mexicains et des Guatémaltèques, qui travaillent dans les fermes du Québec. Ces travailleurs font partie de deux programmes fédéraux distincts : le Programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et le Programme de travailleurs étrangers temporaires relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle (PTET) (TUAC, 2011).

Le PTAS a été créé en 1966 et est géré par le Gouvernement canadien. Les travailleurs qui participent à ce programme n'ont pas accès à la citoyenneté canadienne et sont liés par contrat à un employeur unique. Leurs conditions de travail et de logement sont négociées entre le pays d'origine et les associations d'employeurs. Le PTAS ne s'adresse qu'aux travailleurs provenant du Mexique et de certains pays des Antilles (Gouvernement du Canada, 2014).

Le PTET est un programme plus général qui s'adresse aux travailleurs qui ne proviennent pas des pays impliqués dans le PTAS. Il ne permet pas non plus aux travailleurs d'avoir accès à la citoyenneté canadienne et offre généralement moins de protections aux travailleurs.

Le recours aux travailleurs agricoles migrants est en croissance importante au Québec. Alors qu'ils étaient 3 800 en 2009 (TUAC, 2011), les travailleurs agricoles migrants étaient à peu près 9 000 en 2013 selon Ferme-Québec, l'association patronale coordonnant le recrutement de travailleurs agricoles migrants (FERME, 2014). Selon cette même association, 50% de ces travailleurs proviendraient du Guatemala, donc dans le cadre du PTET et 48% seraient Mexicains, donc viendraient dans le cadre du PTAS (FERME, 2014).

Afin de bien comprendre les dynamiques du Centre de travailleurs de St-Rémi, nous avons mené six entrevues au cours du mois de juin 2014. Deux entrevues, d'une durée respective d'une heure et une heure vingt minutes, ont été faites avec des employés du centre de travailleurs (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014), trois entrevues, d'une durée respective de quinze minutes, dix minutes et vingt-cinq minutes, ont été conduites

auprès de membres du centre (Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 3, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014) et une dernière entrevue d'une heure vingt minutes a été menée auprès d'un allié syndical du Centre (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

3.1 Historique

En été 2004, Patricia Pérez fonde à St-Rémi, avec l'appui des TUAC et de militants montréalais, le Centre d'appui pour les travailleurs agricoles. Après un été de fonctionnement, le Centre est incapable de renouveler son bail suite à des pressions de FERME-QUÉBEC, l'organisation regroupant les employeurs qui recrutent des travailleurs agricoles migrants, et de commerçants. Dans l'impossibilité de trouver un local pendant plusieurs étés, le Centre décide de s'installer dans une roulotte et de rejoindre les travailleurs dans les stationnements de St-Rémi (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

C'est en 2008 que le Centre retrouve un local à St-Rémi (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). En 2010, un deuxième centre de travailleurs agricoles est ouvert à St-Eustache. Ce deuxième centre sera fermé en 2012 dans le but de regrouper les activités québécoises de l'Alliance des Travailleurs Agricoles (ATA) à un seul endroit, St-Rémi, et d'y augmenter les ressources (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Pour être membre du Centre de travailleurs, il faut remplir une carte de membre gratuite qui donne droit, depuis 2011, à une assurance-vie de 2500\$ en cas de mort accidentelle. Le Centre compte aujourd'hui 7 employés et plusieurs centaines de membres, dont à peu près 450 sont syndiqués dans neuf fermes du Québec (TUAC, 2011; TUAC, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

3.2 Actions et les campagnes

Depuis sa fondation, le Centre des travailleurs de St-Rémi lutte pour la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs agricoles migrants au Québec. Ils militent aussi, à travers l'alliance des travailleurs agricoles (ATA), pour une réforme des programmes de

travailleurs migrants (PTAS et PTET) (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Bien qu'aucune réforme en profondeur de ces programmes n'ait encore été obtenue, les dénonciations des centres membres de l'ATA ont permis de restreindre l'accès à ces programmes dans certains domaines, alors que le Gouvernement fédéral avait historiquement tendance à élargir la portée de ces programmes (Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Le travail du Centre de travailleurs de St-Rémi a permis de faire connaître au Québec les conditions de vie des travailleurs agricoles migrants. Plusieurs articles de journaux sont écrits à chaque année suite aux dénonciations du Centre (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre mène aussi, conjointement avec les TUAC, des campagnes de syndicalisation dans les fermes du Québec dès que les travailleurs démontrent une volonté de se syndiquer. Plusieurs de ces campagnes ont mené à des requêtes en accréditation, dont neuf ont été acceptées (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Conjointement avec les institutions gouvernementales, comme la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ), la Commission des normes du travail (CNT) ou la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), le Centre lance des campagnes pour dénoncer les conditions de travail ou de vie des travailleurs migrants. Plusieurs de ces campagnes se sont soldées avec des gains pour les travailleurs (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Par exemple, le Centre a mené, en 2009 et 2010, une campagne pour diminuer les loyers qui étaient chargés aux travailleurs migrants guatémaltèques. L'entente entre le gouvernement fédéral et le Guatemala prévoyait des loyers de 45\$/semaine alors que le maximum prévu aux normes du travail au Québec est 20\$/semaine. Le Centre a coordonné alors le dépôt de plaintes par les travailleurs. Suite à ces plaintes, la situation a été corrigée et 700 travailleurs agricoles guatémaltèques se sont partagés des dédommagements totalisant 250 000\$ (TUAC, 2012; Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les actions du Centre visent principalement à aider directement les travailleurs agricoles migrants avec leurs problèmes individuels. Contrairement aux services offerts par les employeurs, ceux du Centre sont complètement gratuits. Le Centre accueille dans ses locaux de nombreux travailleurs à chaque semaine. L'aide peut être simplement de faire une photocopie. Le Centre va surtout aider les travailleurs individuellement à faire des plaintes en vertu des différentes lois du travail applicables, va aider à remplir les déclarations d'impôts, les demandes de prestations parentales et les réclamations d'assurances. Le Centre va aussi aider les travailleurs en leur offrant des services de médiation et d'interprète avec les employeurs, les fonctionnaires, les médecins ou même les policiers. Le Centre a même créé un atelier de réparation de vélos, qui est le principal moyen de transport des travailleurs agricoles migrants. Cet atelier a depuis été transformé en coopérative qui est indépendante du Centre (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre des travailleurs de St-Rémi organise aussi des cours de français et d'anglais, des ateliers sur divers sujets, comme la santé sexuelle, l'informatique et la musique, ainsi que plusieurs activités sociales comme des soirées de cinéma, des barbecues ou des tournois de soccer. Toutes les activités sont organisées par les travailleurs du Centre ou par des bénévoles. Il n'existe pas de comité regroupant des travailleurs agricoles en-dehors des unités d'accréditations reconnues (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre va aussi expliquer les conditions de travail des travailleurs agricoles migrants dans différentes rencontres de la société civile, lors de conférences de presse ou avec les autorités gouvernementales. Il est d'ailleurs à l'origine de plusieurs enquêtes menées par la CNT ou la CDPJQ (Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Finalement, le Centre défend aussi les droits collectifs des travailleurs agricoles migrants, en particulier leur droit à la syndicalisation. Lorsque les travailleurs expriment une volonté de se syndiquer, le Centre, conjointement avec les TUAC, démarre une campagne de syndicalisation. Les différentes requêtes en accréditation déposées par les TUAC suite à ces campagnes ont rencontré une résistance importante de la part des employeurs et mené à des débats juridiques fondamentaux (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Un

de ces débats a permis en 2010 d'invalider pour cause d'inconstitutionnalité l'alinéa 5 de l'article 21 du *Code du travail du Québec* qui stipule que les travailleurs de fermes ne peuvent se syndiquer s'ils ne sont pas un minimum de trois durant toute l'année (CRT, 2010). Cette décision a ensuite été confirmée par la Cour Supérieure du Québec en 2013 et cette dernière décision n'a pas été portée en appel (CS, 2013). Suite à l'élection du Parti Libéral, le Gouvernement du Québec a déposé le Projet de loi 8 visant à établir un régime de relations de travail particulier aux travailleurs agricoles dans lequel ces derniers n'auraient pas les droits prévus aux Code du travail (Assemblée nationale du Québec, 2014).

3.3 Liens avec les organisations syndicales

Le seul lien qu'entretient le Centre avec le mouvement syndical est le lien très serré avec les TUAC Canada, en particulier avec le local 501 de ce syndicat. Les TUAC sont l'unique bailleur de fonds du Centre et détermine sa direction. L'intégration du Centre aux TUAC est complète (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre constitue en fait une sorte de pré-campagne de syndicalisation des TUAC. En effet, malgré le fait que le Centre ne parle pas systématiquement de syndicalisation aux travailleurs agricoles qui s'y présentent, le fait que le Centre soit financé par les TUAC est connu et bien visible. Lorsqu'il y a une volonté de se syndiquer, les personnes sont immédiatement référées aux recruteurs des TUAC qui mènent alors les procédures pour syndiquer l'entreprise (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Il y a actuellement neuf fermes qui sont syndiquées au Québec avec les TUAC 501 grâce au soutien du centre des travailleurs de St-Rémi : Les Aliments Aquafuchsia inc à Rigaud (15 salariés syndiqués depuis le 16 novembre 2005) (CRT, 2005), Hydroserre Mirabel (115 salariés. Les travailleurs agricoles migrants sont syndiqués depuis le 24 septembre 2007) (CRT, 2007), Johanne L'écuyer et Pierre Joncas (6 salariés syndiqués depuis le 16 avril 2010) (CRT, 2010), Savoura à St-Étienne-des-Grès (90 salariés syndiqués depuis le 25 mars 2011) (CRT, 2011), Produits Vegkiss à Joliette (30 salariés syndiqués depuis le 28 octobre 2011)

(CRT, 2011), B. Cousineau & fils SENC à St-Roch-de-l'Achigan (depuis le 28 mars 2012) (CRT, 2012), Serres nouvelles cultures à Ste-Marthe (depuis le 13 février 2013) (CRT, 2013), Les productions horticoles Demers inc. à Lévis (depuis le 30 septembre 2013) et Novafruit à St-Paul-d'Abbotsford (depuis le 17 octobre 2013) (CRT, 2013).

Le Centre des travailleurs entretient aussi des liens avec plusieurs organisations syndicales au Mexique, dans les États d'où proviennent les travailleurs (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

3.4 Affiliations

Le Centre des travailleurs de St-Rémi fait partie de l'Alliance des Travailleurs Agricoles (ATA) qui a regroupé un maximum de dix centres de travailleurs simultanément au Canada (TUAC, 2011). Suite à la fermeture de quatre centres dans les dernières années, elle ne regroupe plus aujourd'hui que six centres de travailleurs et compte plus de 15 000 membres. Tous les centres de l'ATA ont un modèle similaire à celui de St-Rémi et sont intégrés de façon importante aux structures des TUAC. Les centres mènent leurs campagnes politiques visant le gouvernement du Canada de façon conjointe et se coordonnent de façon importante. C'est là la seule affiliation du Centre des travailleurs de St-Rémi (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Sans être une affiliation formelle, l'intégration du Centre aux TUAC est fondamentale et explique probablement pourquoi le Centre ne participe pas à d'autres coalitions. En effet, le Centre n'a pas de conseil d'administration propre. Il a plutôt un support important de la part des TUAC Canada et du local 501 des TUAC, ce qui lui donne accès à des structures pan-canadiennes et nord-américaines. Le budget de l'ATA provient en partie des TUAC internationaux. C'est ensuite les TUAC Canada à Toronto qui déterminent et gèrent le budget pour chaque centre. Les campagnes et les interventions publiques du Centre doivent aussi être approuvées par cette instance (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

La collaboration entre les TUAC au Canada et aux États-Unis et les centres comme celui de St-Rémi dans les deux pays est importante. Elle permet au Centre d'avoir accès à plusieurs ressources et services pour ses membres et à coordonner les efforts des différents centres pour que ces derniers puissent avoir plus d'impacts politiques (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

4. Les impacts du Centre des travailleurs de St-Rémi

Le Centre des travailleurs agricoles de St-Rémi en est à son dixième été de fonctionnement. Durant ces années, le Centre s'est bâti une notoriété et une crédibilité concernant la question des travailleurs agricoles migrants au Québec, autant auprès des employeurs que du gouvernement ou des médias. Depuis sa fondation, la situation des travailleurs agricoles migrants a beaucoup changé au Québec. Ils demeurent par contre une population de travailleurs vulnérables. Voyons maintenant les impacts du Centre des travailleurs de St-Rémi sur les différents indicateurs du modèle qui composent la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail ainsi que la capacité syndicale d'organisation.

4.1 Perception du rapport coût/bénéfices d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué

Le Centre des travailleurs offre plusieurs services d'aide direct aux travailleurs. Il permet d'améliorer les conditions de travail soit par ses interventions, soit grâce à la crainte des employeurs de le voir intervenir. De plus, ces services sont complètement gratuits, tout comme l'est le fait de devenir membre du Centre (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Certains travailleurs ne voient donc pas l'intérêt de se syndiquer (Entrevue St-Rémi 3, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014)

Pour plusieurs des travailleurs agricoles migrants, les conditions de travail ici sont déjà bien meilleures que celles offertes au Mexique. Le fait de se syndiquer est accompagné d'un risque important : perdre son emploi, être renvoyé au Mexique ou même ne plus pouvoir travailler au Canada dans les prochaines années. Finalement, plusieurs travailleurs ne sentent

pas le besoin de s'impliquer ici puisque leur vie reste au Mexique (Entrevue St-Rémi 4, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Par contre, l'appui des TUAC au Centre est bien connu et bien visible. Les travailleurs savent que leurs services sont disponibles grâce à l'appui d'un syndicat. De plus, les actions du Centre de travailleurs sont axées sur l'équité entre les travailleurs et permettent de les faire participer dans des rencontres collectives (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Les travailleurs savent que le Centre pourra intervenir en cas de problèmes avec leurs employeurs et que la syndicalisation peut être une solution envisagée (Entrevue St-Rémi 2, 2014). Finalement, déjà 9 unités syndicales ont été accréditées, ce qui démontre une certaine volonté de ces travailleurs de se syndiquer. Par contre, les gains obtenus dans ces unités syndiquées sont peu diffusés auprès des membres non-syndiqués du Centre parce que les organisateurs et les TUAC ne veulent pas créer, chez les non-syndiqués, des attentes qu'ils ne seront pas capable de remplir (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, l'influence du Centre sur cet indicateur est mitigée. Il y a plusieurs éléments qui nous poussent à croire que le Centre n'influence pas cet indicateur de façon à élargir la zone syndicale. Par exemple, le Centre pourrait être perçu comme une alternative moins coûteuse au fait d'être syndiqués. Par contre, le Centre ne s'adresse qu'à des travailleurs qui seraient autrement très peu portés à se syndiquer et il a déjà permis la syndicalisation de centaines de travailleurs. C'est pourquoi l'influence du Centre sur la perception du rapport coût/bénéfice d'être syndiqué nous apparaît mitigée.

4.2 Perception des syndicats par les membres du centre

La principale influence du Centre sur cet indicateur est de permettre aux travailleurs de différencier le mouvement syndical mexicain, perçu par quelques travailleurs interrogés comme corrompu et n'aidant pas les travailleurs, et le mouvement syndical québécois. Le fait de savoir que le Centre est financé par un syndicat fait en sorte d'avoir une expérience positive avec le mouvement syndical québécois (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les organisateurs interrogés faisaient état d'une minorité des membres du Centre pour qui l'implication au Centre avait entraîné une ouverture aux syndicats (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Pour ce qui est des membres interrogés, il semble que l'influence de leur participation au Centre de travailleurs sur leur perception des syndicats soit très variable. Pour certains, le Centre avait grandement amélioré la perception des syndicats alors que pour d'autres, il n'avait eu aucune influence, ce qui semble confirmer l'évaluation des organisateurs interrogés (Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 3, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014).

Ainsi, l'influence du Centre sur cet indicateur est faible, mais les éléments recueillis tendent à démontrer une influence du Centre de façon à élargir la zone syndicale. Nous pouvons conclure que l'influence sur la zone syndicale du Centre sur la perception que ses membres ont des syndicats doit donc être qualifiée de positive, bien que faiblement.

4.3 Perception de solidarité des membres du centre envers les autres travailleurs

Le Centre est clairement un lieu de rassemblement pour les travailleurs agricoles migrants. Il permet ainsi de mettre en contact des travailleurs ayant plusieurs employeurs différents qui, autrement, ne se seraient pas rencontrés (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014).

Les activités sociales du Centre permettent aux travailleurs de sortir de leur isolement et de comprendre que les autres travailleurs connaissent des problèmes similaires aux leurs dans leur travail. Il se crée ainsi un esprit de camaraderie et de soutien entre les travailleurs agricoles migrants (Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les actions du Centre sont connus des membres et les organisateurs sont perçus comme des alliées des travailleurs lorsqu'ils ont un problème, peu importe le problème (Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014).

Ainsi, l'influence du Centre sur cet indicateur est positive. Il semble clair que les actions du Centre permettent de créer une identité de travailleur agricole migrant et qu'une certaine solidarité se crée à l'intérieur de ce groupe.

4.4 Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation

Le Centre des travailleurs de St-Rémi ne mène pas de campagnes de mobilisation, comme des pétitions ou des manifestations, de la population ou des travailleurs agricoles. Il ne mène pas non plus de campagnes politiques visant à faciliter la syndicalisation des travailleurs en général. Par contre, le Centre, depuis sa fondation, mène une campagne politique conjointement avec l'ATA, pour améliorer les conditions de travail et les conditions de vie des travailleurs migrants, y compris leur droit à la syndicalisation (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre a donc développé la capacité de faire des campagnes politiques visant l'élargissement du droit à la syndicalisation dans le champ d'action spécifique qu'il s'est donné, soit celui des travailleurs agricoles migrants. En effet, son travail de rendre publiques les conditions de ces travailleurs s'est toujours accompagnée de la nécessité pour ces travailleurs de jouir de mécanismes de protection comme les syndicats (Entrevue St-Rémi 6, 2014). Comme nous le verrons plus tard, le Centre a réussi à obtenir une victoire juridique sur le plan du droit à la syndicalisation des travailleurs migrants, mais elle a été suivie rapidement par le dépôt du projet de loi 8 qui a créé un système de relations de travail alternatif qui, concrètement, ramènera le status quo si ce projet de loi venait à être adopté (CRT, 2010; Assemblée nationale, 2014).

Ainsi, l'influence du Centre sur cet indicateur est clairement d'élargir la zone syndicale, bien que l'impact se limite aux travailleurs agricoles et aux travailleurs migrants.

4.5 Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation

L'influence du Centre sur cet indicateur est incontestable. Le jugement invalidant l'alinéa 5 de l'article 21 du *Code du travail* du Québec a modifié la loi applicable et permis la syndicalisation de milliers de travailleurs à qui le législateur n'avait pas accordé le droit de se syndiquer (CRT, 2010). L'article 21, alinéa 5 constituait une exclusion explicite du statut de salarié pour les employés de fermes qui ne sont pas « ordinairement et continuellement » au nombre minimal de trois (CRT, 2010; Coiquaud, 2011).

La CRT ne juge pas qu'il y ait violation du droit à l'égalité parce que l'exclusion est basée sur le type d'entreprise. Par contre, la CRT juge que cette exclusion est une atteinte à leur liberté d'association prévue à la *Charte* et à la *Charte québécoise* (Coiquaud, 2011).

« en l'absence de tout autre régime pouvant permettre d'atteindre les mêmes fins, l'exclusion du régime général prévue au Code empêche les travailleurs saisonniers exclus d'[influer] véritablement sur leurs conditions de travail. L'État contribue ainsi à ce que soit niée à ce groupe de personnes la plénitude des avantages qui découlent de la liberté d'association qui est constitutionnellement garantie à leur égard » (Coiquaud, 2011).

Pour ces travailleurs qui n'ont pas d'attaches au Canada à cause de leur relation d'emploi à durée déterminée et l'impossibilité d'accéder à la citoyenneté, cette décision leur permet de conserver un lien au Canada par leur adhésion syndicale (Coiquaud, 2011).

Bien que n'ayant pas un impact aussi fondamental, les autres décisions accréditant des groupes de travailleurs agricoles ont permis de développer un corpus de décisions sur la syndicalisation dans le domaine agricole (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

La capacité du Centre d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation est donc à l'effet d'élargir la zone syndicale.

4.6 Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation

Comme nous l'avons déjà présenté, le Centre a obtenu l'abolition de l'alinéa 5 de l'article 21 du *Code du travail* par l'obtention d'une jurisprudence en ce sens (CRT, 2010). Il a aussi obtenu un jugement contre les loyers illégaux imposés aux travailleurs guatémaltèques (TUAC, 2012) et un autre permettant aux travailleurs migrants de toucher des prestations d'assurance-emploi (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Il a aussi obtenu, suite à une campagne politique, la fermeture de l'Organisation Internationale des Migrations (OIM) au Guatemala parce qu'elle demandait des montants aux travailleurs pour avoir accès au programme (Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Les campagnes politiques du Centre ont principalement comme objectif d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles migrants ainsi que de modifier les programmes de travailleurs migrants afin que les employeurs ne puissent pas les utiliser pour exploiter leurs travailleurs ou pour diminuer les conditions de travail dans leur entreprise (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

C'est presque exclusivement par les tribunaux que le Centre agit pour modifier la loi dans le but d'élargir le droit à la syndicalisation. Il n'organise pas de mobilisation ayant cet objectif (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, toutes ces victoires ont été suivies par des modifications aux lois ou à la réglementation pour poursuivre la situation qui prévalait avant la victoire devant les tribunaux. Ainsi, le montant autorisé par la loi pour les loyers a été modifié par le gouvernement Charest du PLQ (Entrevue St-Rémi 5, 2014). Le droit à l'assurance-emploi pour les travailleurs migrants a été aboli dans le cadre de la dernière réforme de l'assurance-emploi menée par le gouvernement Harper (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). L'OIM au Guatemala a été remplacé par *Amigo Laboral*, une création de FERME, qui demande encore des montants d'argent aux travailleurs pour avoir accès au programme (Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Finalement, le jugement qui invalidait une partie de l'article 21 du *Code du travail* a mené au dépôt du projet de loi 8 par le gouvernement Couillard du PLQ (Assemblée nationale, 2014). Ce projet de loi a comme objectif de permettre aux travailleurs visés par l'alinéa 5 de l'article 21 du Code du travail de former des associations et « exige notamment [à] l'employeur des salariés visés qu'il donne à leur association une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet de leurs conditions d'emploi » (Assemblée Nationale, 2014). Par contre, le projet de loi exclut ces travailleurs des dispositions concernant les obligations et l'accréditation des associations de salariés (sections II et III du chapitre II du *Code*), la convention collective (chapitre III du *Code*), le règlement des différends et des griefs (chapitre IV du *Code*) et les grèves et lock-out (chapitre V du *Code*) (Assemblée Nationale, 2014). Le projet de loi est actuellement étudié par l'assemblée nationale. Un intervenant résumait la situation ainsi : « Les gains juridiques se transforment en pertes politiques » (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, l'impact du Centre de travailleur sur la capacité d'amener des changements législatifs afin d'élargir l'accès à la syndicalisation doit être qualifié de mitigé puisque, malgré le fait que le Centre amène des débats juridiques à ce sujet, lorsque la loi s'améliore suite à des jugements, le gouvernement ramène la loi près de la situation initiale.

4.7 Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats

Le Centre des travailleurs diffuse largement son histoire dans ses murs, notamment le fait que Patricia Pérez en est la fondatrice et que le Centre a syndiqué plusieurs fermes au Québec (Entrevue St-Rémi 1, 2014). Par contre, il n'y a pas d'ateliers expliquant l'histoire du mouvement syndical et les intervenants qui traitent avec les membres du Centre sont peu formés sur la question syndicale. Les TUAC offrent des cours en ligne sur différents sujet, dont l'histoire des syndicats, mais très peu de ces cours sont en espagnol ou en français et ils sont réservés aux membres syndiqués (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, nous devons conclure que le Centre diffuse peu l'histoire syndicale auprès de ses membres et que son impact sur cet indicateur est neutre.

4.8 Capacité des centres de former des militants syndicaux

Plusieurs des employés du Centre sont maintenant des organisateurs dans les instances des TUAC au Québec ou dans des organisations affiliées au TUAC au Mexique (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Pour ce qui est des membres, il n'y en a pas qui sont devenus des élus ou des salariés du mouvement syndical au Canada. Il faut comprendre que les programmes dans lesquels évoluent les travailleurs agricoles migrants ne mènent pas à la citoyenneté canadienne (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Par contre, plusieurs des membres du Centre sont maintenant des militants syndicaux au Mexique ou au Guatemala. Un membre a même créé, avec l'aide des TUAC, une organisation de soutien aux travailleurs agricoles migrants à Mexico (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Il semble que le Centre de travailleur permet au mouvement syndical de bénéficier de travailleurs formés dans les structures du Centre. Les travailleurs des TUAC qui traitent avec les travailleurs agricoles migrants syndiqués ont habituellement été formés par le Centre de travailleurs. Les militants syndicaux issus du Centre de travailleurs ont, pour leur part, plutôt tendance à s'impliquer dans leurs milieux de travail ou leur pays d'origine (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Le Centre influence donc cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation de façon positive.

4.9 Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales

Le Centre des travailleurs n'appuie pas de campagnes organisées par les syndicats si elles ne concernent pas les travailleurs agricoles migrants. Outre les campagnes menées par l'ATA, le Centre a participé à la campagne actuelle pour protéger le régime d'assurance-emploi en faisant signer des cartes postales adressées au Premier ministre Harper à ses

membres. Les employés du Centre ont aussi participé aux manifestations sur cet enjeu (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les autres campagnes syndicales que le Centre appuie sont les campagnes de syndicalisation menées par les TUAC 501 dans les fermes. Il arrive régulièrement que des employés du Centre accompagnent le recruteur des TUAC 501. Le Centre est même parfois fermé parce que tous ses employés sont mobilisés dans de telles campagnes (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, nous devons conclure que l'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

4.10 Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats

Le Centre des travailleurs de St-Rémi ne travaille qu'avec un seul syndicat, les TUAC (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Il a participé à certaines coalitions avec des organisations syndicales et communautaires, mais il s'est retiré de ces groupes pour se concentrer sur son travail terrain (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

L'UFCW aux États-Unis et l'ATA au Canada ont certains partenariats avec des syndicats ou des ONG dans certains États du Mexique et au Guatemala, mais le Centre de St-Rémi n'est pas appelé à collaborer avec ces organisations (Entrevue St-Rémi 1, 2014, Entrevue St-Rémi 4, 2014).

Ainsi, il ne participe pas à des rapprochements entre différents syndicats et n'encourage pas la création de coalitions intersyndicales. L'impact du Centre sur cet indicateur est donc neutre.

4.11 Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques

Le Centre de St-Rémi utilise des tactiques syndicales classiques, comme l'aide dans les dossiers individuels, les recours juridiques, l'éducation populaire et les activités sociales. Bien que les travailleurs du Centre jouissent d'une certaine liberté d'action, le Centre reste dirigé exclusivement par les TUAC. Cette situation limite le développement de nouvelles tactiques, en dehors du cadre syndical habituel, qui pourraient être plus adaptées à la réalité des travailleurs agricoles migrants ou des travailleurs non-syndiqués en général (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Nous devons donc en conclure que le Centre a un impact neutre sur cet indicateur.

4.12 Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats

Le Centre des travailleurs de St-Rémi, par le biais de l'ATA, offre à ses membres une assurance décès ou mutilation accidentelle. Cette assurance a grandement facilité le recrutement de nouveaux membres pour les centres de travailleurs qui sont membres de l'ATA (TUAC, 2014; Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014).

C'est surtout au niveau des coûts d'organisation que le Centre permet au TUAC d'économiser grandement. Les intervenants sont unanimes à l'effet qu'aucune des fermes actuellement syndiquées au Québec ne le serait si le Centre n'avait pas existé. « Si on [le Centre] n'était pas là, il n'y aurait rien qui arriverait, ça c'est sûr » (Entrevue St-Rémi 1, 2014).

Le Centre permet de connaître les travailleurs et de gagner leur confiance en les aidant alors qu'ils ne sont pas encore syndiqués. Cette aide brise leur isolement et leur fait connaître une ressource syndicale vers laquelle ils vont se tourner en cas de problèmes dans leur milieu de travail. Ainsi, lorsque des efforts de syndicalisation sont déployés par le local 501 des TUAC, ces derniers sont beaucoup mieux accueillis dans les milieux de travail et les chances de réussite des campagnes de syndicalisation sont beaucoup plus grandes (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

De plus, le Centre de travailleurs permet aussi au TUAC des économies quand vient le temps d'offrir des services aux unités syndicales qui comptent des travailleurs agricoles migrants. Les travailleurs du Centre sont présents lors des assemblées générales pour répondre aux questions, ils font de la traduction et aident les travailleurs des TUAC 501 dans certains dossiers (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Ainsi, le Centre de travailleurs permet de syndiquer de nouveaux membres et d'offrir des services à ces nouveaux membres à moindre coût. L'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est donc positif.

4.13 Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués

Le Centre, par l'achalandage qu'il connaît, permet au TUAC de voir que ces travailleurs ont un besoin de représentation (Entrevue St-Rémi 6, 2014). De plus, le Centre a réussi à syndiquer déjà plusieurs fermes, ce qui aide à convaincre les TUAC de maintenir ou d'augmenter leur financement (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014). Finalement, il est clair pour les organisateurs interrogés que, sans l'existence du Centre, il n'y aurait pas de groupes syndiqués chez les travailleurs agricoles migrants. « Si le Centre n'était pas là, la syndicalisation serait impossible alors qu'en ce moment, c'est juste très difficile » (Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Malgré tout, le niveau de financement du Centre est remis en question à chaque année. Dans les dernières années, quatre centres membres de l'ATA ont été fermés, suite à une diminution du budget. Le Centre de St-Eustache en faisait partie. Durant cette réorganisation, le Centre de St-Rémi a vu son financement augmenté. Les résultats qu'il obtient en terme de recrutement de membre de l'ATA et de syndicalisation aurait contribué à cette situation (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014)

Il semble que le Centre des travailleurs de St-Rémi a permis la syndicalisation d'unités qui n'auraient pas été syndiquées avec des campagnes de syndicalisation traditionnelles. Cette réalité encourage les TUAC à maintenir le financement du Centre et assure la pérennité de ce

dernier. Pour ces raisons, nous devons conclure que le Centre a un impact positif sur cet indicateur.

4.14 Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués

Le Centre des travailleurs de Saint-Rémi permet la publication de quelques articles de journaux par année sur les travailleurs agricoles migrants et leurs conditions de travail difficile (Entrevue St-Rémi 1, 2014). Cette médiatisation permet de démontrer à la population en général que les syndicats travaillent à défendre les droits humains fondamentaux et à améliorer les conditions de travail et de vie des groupes de travailleurs les plus vulnérables de notre société (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Par contre, les travailleurs migrants sont aussi perçus par une partie de la population comme nuisant aux intérêts des travailleurs québécois. Ainsi, lutter pour l'amélioration des conditions des travailleurs migrants peut être perçu par cette partie de la population comme abandonner les travailleurs québécois, voire travailler contre eux. Cette position critique envers le soutien aux travailleurs migrants se retrouve aussi chez une partie du mouvement syndical (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Comme les résultats obtenus sont contradictoires, nous devons conclure que le Centre a un impact mitigé sur cet indicateur.

4.15 Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués

Lorsque le Centre a été fondé, les travailleurs agricoles migrants avaient des conditions de travail et de vie qui pouvaient être dans certains cas problématiques.

« On [le Centre] a commencé à soulever des questions de droits humains. Et c'est très important, parce que j'ai vu des fermes où il n'y avait pas de matelas. Les gars dormaient sur des planches de plywood » (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Certains logements étaient insalubres et certains travailleurs dormaient sur une couverture dans le garage de la machinerie agricole (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les châtiments corporels étaient encore pratiqués sur des travailleurs migrants dans certaines fermes.

« Avant, il y avait des histoires de violences physiques de la part des patrons. Ça ne devrait pas être comme ça. Il ne faut pas accepter ça. Le Centre fait en sorte que ça n'arrive plus. » (Entrevue St-Rémi 4, 2014).

Le Centre, par ses actions et sa présence, a mis fin à ces situations extrêmes non seulement dans les fermes où il est intervenu, mais aussi dans les autres fermes. En effet, les employeurs ont tendances à modifier de façon proactive leurs pratiques pour s'assurer que le Centre n'intervienne pas dans leur ferme et mène, éventuellement, à une syndicalisation (Entrevue St-Rémi 4, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Par exemple, à ses débuts, le Centre envoyait des personnes à l'aéroport pour accueillir les travailleurs migrants qui arrivaient et qui étaient souvent laissés à eux-mêmes. Les employeurs ont alors rapidement réagis et, aujourd'hui, un représentant patronal est toujours présent quand un travailleur arrive à l'aéroport (Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Les conditions de travail obtenues dans les unités syndiquées ou dans les fermes où le Centre est intervenu ont tendance à être adoptées par les autres employeurs pour éviter une intervention du Centre. Ainsi, les fermes vont fournir des vélos en bon état à leurs travailleurs, des logements respectant les normes et un salaire même lorsque la météo fait en sorte que le travail du champ ne peut pas se faire. Les travailleurs connaissent donc une plus grande sécurité financière grâce au Centre (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 2, 2014; Entrevue St-Rémi 3, 2014; Entrevue St-Rémi 4, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Finalement, les employeurs vont avoir tendance à proposer des services qui sont offerts au Centre. Suite à la création du Centre, l'église de St-Rémi, dont le conseil est en grande partie composé d'employeurs agricoles, a créé une Association de travailleurs agricoles

migrants. Elle a aussi mis à la disposition des travailleurs migrants plusieurs ordinateurs en libre-service afin de faire compétition à ceux offerts par le Centre de travailleurs (Entrevue St-Rémi 6, 2014). Les employeurs vont aussi transporter vers l'hôpital leurs travailleurs qui en ont besoin lorsqu'ils savent que le Centre offre ce service (Entrevue St-Rémi 4, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014).

Il est donc évident que le Centre avance des revendications syndicales visant à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles migrants. Nous devons donc conclure que l'impact du Centre sur cet indicateur de la capacité syndicale d'organisation est positif.

4.16 Facteurs externes

Pour bien comprendre la lutte des travailleurs migrants, il faut comprendre leur relation à la citoyenneté canadienne, qu'on leur refuse. Ils peuvent donc difficilement être considérés comme une force politique au Canada puisqu'on leur refuse l'accès à la citoyenneté et les droits politiques qui y sont rattachés (Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Aussi, il faut comprendre l'importance de l'appartenance à une communauté ethnique dans la situation des travailleurs agricoles migrants. Ces derniers sont rarement considérés comme des égaux par les citoyens canadiens. Le Centre a fait un long et patient travail de dialogue interculturel afin que les travailleurs agricoles migrants ne soient plus considérés comme des étrangers, voire des nuisances, par les habitants de la région de St-Rémi (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Cette difficulté de créer des solidarités qui transcendent les groupes ethniques est vécue même entre les différents groupes de travailleurs agricoles. Les travailleurs agricoles ont tendance à se regrouper sur la base de leurs pays d'origine. De plus, comme les conditions de travail sont négociées par pays d'origine, chaque groupe ethnique a des revendications qui lui sont propres. Ainsi, la syndicalisation est souvent plus difficile parce que les groupes de travailleurs sont souvent hétérogènes quant au pays d'origine (Entrevue St-Rémi 1, 2014; Entrevue St-Rémi 5, 2014; Entrevue St-Rémi 6, 2014).

Maintenant que chaque indicateur a été analysé, voici un résumé des résultats concernant le Centre des travailleurs de St-Rémi.

TABLEAU 4 : Résultats de la recherche – Centre de St-Rémi

Variable dépendante	Sous-variables	Impacts du Centre de St-Rémi	Indicateurs	Impacts du Centre de St-Rémi
Zone syndicale	Propension des travailleurs à se syndiquer	+	Perception du rapport coût/bénéfice d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué	+/-
			Perception des syndicats par les membres de centre	+
			Perception de solidarité des membres de centre envers les autres travailleurs	+
	Législation du travail	+	Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation	+
			Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation	+
			Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation	+/-
	Capacité syndicale d'organisation	+	Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats	=
			Capacité des centres de former des militants syndicaux	+
			Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales	+
			Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats	=
			Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques	=
			Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats	+
			Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués	+
Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués			+/-	
Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués	+			

+ : impact positif +/- : impact mitigé = : impact neutre; - : impact négatif

5. Analyse des données selon les propositions de recherches

Maintenant que les résultats pour chacun des indicateurs ont été analysés dans chacun des deux cas étudiés, soit le Centre des travailleurs du Vermont et le Centre des travailleurs de St-Rémi, nous sommes en mesure d'analyser les données pour chacun des deux centres en fonction des quatre propositions de recherches que nous avons déjà formulées.

5.1 Impacts sur la propension des travailleurs à se syndiquer

Pour connaître l'impact d'un centre sur la propension des travailleurs à se syndiquer, il faut déterminer son impact sur les trois indicateurs qui composent cette sous-variable : 1) la perception du rapport coût/bénéfices d'être syndiqué, non-syndiqué ou membre d'un centre de travailleurs; 2) la perception des syndicats par les membres du centre et 3) la perception de solidarité des membres du centre envers les autres travailleurs.

Selon les données recueillies durant la recherche, nous pouvons conclure que le Centre des travailleurs du Vermont augmente la propension des travailleurs à se syndiquer. En effet, le Centre améliore la perception du rapport coût/bénéfices d'être syndiqué, non-syndiqué ou membre du centre, la perception que ses membres ont des syndicats et la perception de solidarité que les membres ont envers les autres travailleurs.

Pour ce qui est du Centre des travailleurs de St-Rémi, nous pouvons conclure que le Centre augmente faiblement la propension des travailleurs à se syndiquer. En effet, le Centre semble avoir un impact mitigé sur la perception du rapport coût/bénéfices d'être syndiqué ou membre du centre, en plus d'améliorer légèrement la perception que ses membres ont des syndicats et d'augmenter la perception de solidarité que les membres ont envers les autres travailleurs.

Nous pouvons donc conclure que notre première proposition de recherche est confirmée autant dans le cas du Centre de travailleurs du Vermont que dans celui du Centre de travailleurs de St-Rémi.

5.2 Impacts sur la législation du travail

Pour connaître l'impact du centre des travailleurs sur la législation du travail, il faut connaître son impact sur les trois indicateurs qui composent cette sous-variable : 1) sa capacité de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation; 2) sa capacité d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation et 3) sa capacité d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation.

Selon les données recueillies durant la recherche, nous pouvons conclure que l'impact du Centre de travailleurs du Vermont sur la législation du travail a comme effet d'élargir le droit à la syndicalisation. Effectivement, malgré l'absence d'impact du Centre sur les jugements concernant le droit à la syndicalisation, celui-ci mène des campagnes politiques pour élargir l'accès à la syndicalisation dans certains secteurs et a participé à l'obtention de plusieurs changements législatifs allant dans ce sens.

C'est surtout en aidant l'obtention des lois autorisant la syndicalisation de certains groupes de travailleurs que le Centre des travailleurs du Vermont a eu un impact sur cette sous-variable.

Pour ce qui est du Centre des travailleurs de St-Rémi, nous pouvons aussi conclure que l'impact du Centre sur la législation du travail a comme effet d'élargir le droit à la syndicalisation. Effectivement, malgré un impact mitigé sur la capacité d'amener des changements législatifs pour élargir ce droit à la syndicalisation, le Centre mène des campagnes politiques ayant cet objectif pour les travailleurs agricoles migrants et il a permis l'obtention de plusieurs jugements élargissant le droit à la syndicalisation pour les travailleurs agricoles.

Nous pouvons donc conclure que notre deuxième proposition de recherche est confirmée autant dans le cas du Centre de travailleurs du Vermont que dans celui du Centre de travailleurs de St-Rémi.

5.3 Impacts sur la capacité syndicale d'organisation

Pour connaître l'impact du centre des travailleurs sur la capacité syndicale d'organisation, il faut connaître son impact sur les neuf indicateurs qui composent cette sous-variable : 1) sa capacité de diffuser l'histoire des syndicats; 2) sa capacité de former des militants syndicaux; 3) sa capacité d'appuyer des campagnes syndicales; 4) sa capacité d'augmenter le travail en coalitions des syndicats; 5) sa capacité de développer des nouvelles tactiques; 6) sa capacité de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats 7) sa capacité d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués 8) sa capacité d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués et 9) sa capacité d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués.

Selon les données recueillies durant la recherche, nous pouvons conclure que le Centre des travailleurs du Vermont a comme impact d'augmenter la capacité syndicale d'organisation. Effectivement, l'impact du centre sur tous les indicateurs constituant la capacité syndicale d'organisation est à l'effet d'augmenter cette dernière.

C'est surtout en rendant l'environnement moins hostile au mouvement syndical que le Centre des travailleurs du Vermont facilite le travail d'organisation des syndicats et les convainc d'augmenter leurs efforts de syndicalisation au Vermont.

Pour ce qui est du Centre de travailleurs de St-Rémi, nous pouvons conclure le centre a comme impact d'augmenter la capacité syndicale d'organisation en influençant positivement cinq des neuf indicateurs : 1) plusieurs militants syndicaux proviennent du centre, 2) le centre appuie plusieurs campagnes syndicales, 3) il permet aux TUAC 501 de syndiquer des travailleurs et d'offrir des services à ces derniers à moindre coût, 4) il augmente la volonté des TUAC d'investir pour organiser les travailleurs agricoles et 5) il avance des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs agricoles migrants non-syndiqués.

Malgré tout, le Centre de St-Rémi ne diffuse pas vraiment l'histoire syndicale, n'encourage pas les syndicats à travailler en coalitions, n'a pas développé de nouvelles tactiques et a un impact mitigé sur la perception des syndicats par les non-syndiqués.

Néanmoins, le Centre des travailleurs de St-Rémi a permis de donner accès à la syndicalisation aux travailleurs agricoles, en particulier les travailleurs agricoles migrants. Le rôle du Centre a été capital dans la syndicalisation auprès du local 501 des TUAC de plusieurs fermes au Québec.

Nous pouvons donc conclure que notre troisième proposition de recherche est confirmée autant dans le cas du Centre de travailleurs du Vermont que dans celui du Centre de travailleurs de St-Rémi.

5.4 Impacts des centres des travailleurs sur la zone syndicale

Nous pouvons conclure qu'autant le Centre de travailleurs du Vermont que celui de St-Rémi ont comme effet d'élargir la zone syndicale, ce qui confirme notre quatrième proposition de recherche dans les deux cas étudiés.

L'impact le plus important du Centre des travailleurs du Vermont est de créer un environnement plus favorable aux syndicats en améliorant l'image publique du mouvement syndical et en augmentant la portée médiatique de ses luttes. Ce changement, en plus d'augmenter la propension des travailleurs à se syndiquer, dynamise le mouvement syndical et augmente sa volonté de syndiquer des travailleurs non-syndiqués.

Le Centre de travailleurs du Vermont a aussi comme impact de présenter les syndicats comme des acteurs sociaux qui bénéficient au plus grand nombre et ayant une existence et des revendications légitimes. Par ses appuis, il facilite les négociations et les campagnes de syndicalisation des syndicats et augmente beaucoup la possibilité d'obtenir des changements législatifs élargissant le droit à la syndicalisation.

Depuis sa création, le Centre des travailleurs du Vermont a eu un rôle central dans la structuration du mouvement syndical du Vermont et dans la collaboration de ce dernier avec les autres mouvements sociaux. Il constitue un outil important pour faire connaître le mouvement syndical et en élargir sa base et sa portée. De plus, en regroupant les travailleurs sur une base politique, il facilite l'articulation d'un projet de société qui peut être porté par le mouvement syndical au bénéfice de tous les travailleurs.

La présence du Centre des travailleurs du Vermont n'est certainement pas étrangère au fait que le pourcentage de travailleurs du Vermont qui sont membres d'un syndicat est passé de 9,7% en 1999, alors que le Centre débutait, à 10,9% en 2013 alors que la moyenne des États-Unis passait de 14% à 11,3% durant la même période (Hirsch et als, 2000; Bureau of Labor Statistics, 2014).

En effet, durant cette période, le Vermont est un des trois seules États, avec l'Alaska et la Caroline du Sud, à avoir vu leur taux de membres de syndicats augmenter entre 1999 et 2013 (voir l'annexe 2). La syndicalisation des travailleurs indépendants offrant des soins à domicile (*homecare workers*) et des travailleurs indépendants de services de garde (*early educators*) ayant lieu après cette période, il semble que cette augmentation s'accélère depuis 2013. Le but de la présente recherche n'étant pas d'expliquer cette réalité, il n'est pas possible d'identifier avec certitude les facteurs ayant contribué à l'évolution du taux de syndicalisation au Vermont. Par contre, à la lumière de la présente recherche, nous pouvons croire que le Centre des travailleurs a eu un effet positif sur le taux de syndicalisation au Vermont.

Le Centre des travailleurs du Vermont reste un modèle d'organisation alternative de travailleurs assez rare en Amérique du Nord, malgré le fait qu'il semble évident que le mouvement syndical au Vermont bénéficie d'une telle organisation. Le Centre des travailleurs du Vermont est un modèle d'organisation que le mouvement syndical aurait clairement intérêt à reproduire ailleurs.

Pour ce qui est du Centre des travailleurs de St-Rémi, l'impact le plus important est d'être un lieu de référence pour les travailleurs agricoles migrants. Ces derniers y vont pour se regrouper et y trouver de l'aide lorsqu'ils ont un problème avec leur employeur ou avec une instance gouvernementale. Ainsi, le Centre apprend à connaître beaucoup de travailleurs agricoles migrants et leurs revendications, il gagne leur confiance et il deviendra le lieu où les travailleurs iront lorsqu'ils auront des problèmes avec leur employeur et seront ouverts à se syndiquer.

Le Centre des travailleurs de St-Rémi permet aussi de démontrer à ces travailleurs que le mouvement syndical se soucie de leurs conditions, ce qui améliore l'image que les

travailleurs agricoles migrants ont des syndicats. En améliorant leurs conditions de travail et de vie, le Centre des travailleurs démontre que le mouvement syndical est capable d'être un mouvement utile pour les travailleurs. Par contre, le Centre reste une organisation dirigée par les TUAC Canada et où les travailleurs agricoles ont peu de forum pour prendre en main leur propre lutte. De plus, le Centre concentre son action sur le service individuel et le militantisme juridique, délaissant l'arène politique.

Finalement, le Centre des travailleurs de St-Rémi a réussi à mener plusieurs campagnes de syndicalisation réussies chez des salariés qui ne font pas partie de la zone syndicale. Par contre, il reste une institution dépendante de la volonté des TUAC de poursuivre l'expérience.

6. Conclusion

En conclusion, autant le Centre des travailleurs du Vermont que celui de St-Rémi ont un impact positif sur les trois sous-variables qui déterminent la zone syndicale ce qui confirme nos propositions de recherche dans les deux cas. Malgré des différences notables sur la façon dont ils sont organisés et sur leurs objectifs, les deux centres de travailleurs permettent d'élargir la zone syndicale et s'avèrent des alliés utiles pour répondre aux défis actuels du mouvement syndical.

Les résultats de notre recherche nous permettent de voir que les deux centres de travailleurs ont des impacts différents sur la zone syndicale. Le Centre des travailleurs du Vermont, en agissant principalement avec des campagnes politiques, permet de changer l'image du mouvement syndical, de coordonner les syndicats et d'augmenter l'impact des campagnes syndicales. De son côté, le Centre des travailleurs de St-Rémi, en agissant principalement par la voie juridique et en étant en relation exclusive avec les TUAC pour aider les travailleurs agricoles migrants du Québec, permet d'améliorer les conditions de travail et de vie de ces derniers et d'obtenir des gains en syndicalisation. Voyons maintenant la portée de ces résultats.

Chapitre 4 : Discussion des résultats

Après avoir présenté les résultats, le présent chapitre permettra de les situer dans la littérature existante. La présente recherche en est une exploratoire. Les champs d'étude du renouveau syndical et des formes alternatives d'organisation de travailleurs sont relativement nouveaux et la recherche effectuée dans ces champs reste principalement descriptive. La présente recherche, basée sur un nouveau modèle qui se positionne à la croisée de plusieurs modèles existant dans la littérature, propose une autre façon d'analyser les initiatives de renouveau syndical.

Dans un premier temps, nous analysons de façon critique les résultats obtenus afin de cerner les limites de la portée de cette recherche. Dans un deuxième temps, nous faisons état de l'utilité de la recherche et de ses principales contributions aux connaissances actuelles. Finalement, nous explorerons certaines pistes de réflexion qui pourraient faire l'objet de recherches futures ou de nouvelles initiatives pour le mouvement syndical, autant au Québec que dans le reste Canada ou aux États-Unis.

1. Limites de la recherche

Le défi de cette recherche est de tester un nouveau modèle permettant d'analyser l'impact des centres de travailleurs sur un concept relativement peu utilisé : la zone syndicale. Le but de la recherche était de tester le modèle une première fois avec deux centres de travailleurs très différents pour voir son potentiel et, en conséquence, les améliorations nécessaires à lui apporter.

Un deuxième défi s'est ajouté en cours de réalisation de la recherche. En effet, plusieurs problèmes d'accès au terrain ont rendu difficile la collecte de données.

1.1 Les entrevues

Le nombre de centres de travailleurs qui sont situés au Québec et dans les régions limitrophes est très restreint. De plus, les centres de travailleurs ont des ressources très limitées

et ces dernières ont très peu de temps à consacrer à une recherche. Finalement, comme les entrevues impliquaient des déplacements, elles ont été regroupées en deux ou trois journées par centre. Il a donc été difficile d'obtenir un nombre important d'entrevues dans chacun des centres. C'est pourquoi nous comptons 3 entrevues dans le Centre des travailleurs du Vermont et 6 entrevues au Centre des travailleurs de St-Rémi. La collaboration des centres a aussi été nécessaire pour trouver des volontaires (envois dans leur liste interne de courriels et affichage dans le centre). Les entretiens, dont certains ont été d'une durée de plus de 120 minutes, ont cependant fourni des données riches.

L'autre problématique reliée aux entrevues concerne les répondants et leurs rôles dans les centres. Nous avons interrogé au moins une personne provenant des employés du centre, une personne provenant des alliés syndicaux et une personne provenant des membres du centre. Alors que le premier groupe est facilement identifiable, les groupes des alliés syndicaux et des membres ne sont pas définis très clairement sur le terrain. Ainsi, les personnes interrogées dans ces groupes au Centre des travailleurs du Vermont sont des personnes très proches du centre et qui s'impliquent dans certains comités spécifiques. Cette situation fait en sorte que le membre du Centre et l'allié syndical interrogés ont pu faire part de leur vécu avec exactitude, mais n'ont pu que transmettre les informations qu'ils connaissaient sur les autres formes d'implication possible dans le Centre des travailleurs du Vermont.

Du côté du Centre de travailleurs de St-Rémi, les membres qui ont été interrogés sont des travailleurs qui passaient au Centre pour demander des informations au moment où nous étions présents. Dans ces travailleurs, aucun n'était syndiqué. Ainsi, leur engagement envers le Centre pouvait être limité et leur volonté de se syndiquer était certainement différente des membres du Centre qui se sont syndiqués. De plus, vu leur engagement très faible envers le Centre, ces travailleurs avaient très peu à répondre sur l'impact du Centre sur la capacité syndicale d'organisation ainsi que sur la législation du travail. Leurs réponses étaient très laconiques quand venait le temps de parler de leur participation aux activités du Centre et, surtout, des syndicats. Il est fort probable que la crainte de représailles de la part de leur employeur, même seul avec l'intervieweur, ait teinté leur témoignage. D'ailleurs, les

participants acceptaient de participer à la recherche seulement après une longue discussion avec l'intervieweur. Il n'est pas impossible que les réponses des travailleurs auraient été plus élaborées s'ils avaient eu plus qu'un seul contact avec la personne qui les a interrogés.

La dernière problématique reliée aux entrevues est le fait de devoir se fier aux interlocuteurs quant aux informations qu'ils nous ont fournies, n'ayant pas été présents durant les actions et les campagnes.

Néanmoins, les entrevues ont permis de bien cerner la dynamique des centres et les dires des participants ont été contrevérifiés en grande partie avec la documentation publique disponibles sur les deux centres de travailleurs, comme leurs sites web, leurs pages facebook et les articles de journaux publiés. De plus, la clarification du statut de membre actuellement en cours au Centre des travailleurs du Vermont permettra, pour d'éventuelles futures recherches, d'avoir une population claire, donc un échantillon représentatif, en ce qui a trait aux membres de ce centre.

1.2 La représentativité des cas étudiés

Bien que les résultats de la présente recherche représentent de façon fiable les centres de travailleurs étudiés, nous ne pouvons pas affirmer que ces résultats soient représentatifs du mouvement des centres de travailleurs. Ça n'a d'ailleurs jamais été la prétention de cette recherche.

En effet, les centres de travailleurs étudiés ne constituent pas un échantillon représentatif des centres de travailleurs. D'abord, le nombre de centres étudiés est insuffisant pour être représentatif. Ensuite, les centres de travailleurs étudiés ont des spécificités qui leurs sont propres.

Le Centre des travailleurs du Vermont est un des rares centres de travailleurs à s'adresser à l'ensemble des travailleurs d'un état. Il est plutôt une exception dans le mouvement des centres de travailleurs, qui ont tendance à s'adresser à des groupes plus restreint et homogènes.

Pour ce qui est du Centre de travailleurs de St-Rémi, c'est un des deux centres de travailleurs au Québec, il s'adresse à un groupe de travailleurs particulier, les travailleurs agricoles migrants, et il fait partie d'une alliance canadienne, l'Alliance des Travailleurs Agricoles. Il est aussi intégré dans l'organisation des TUAC, ce qui n'est pas le cas de la majorité des centres de travailleurs.

Afin d'avoir une image plus fidèle du mouvement des centres de travailleurs, il serait important de bien circonscrire ce qu'est un centre de travailleurs et d'en étudier un plus grand nombre. Il serait aussi important de créer une typologie des centres de travailleurs et de comparer les impacts de chaque type de centre.

De la même façon, les cas étudiés ne peuvent pas être considérés représentatifs des initiatives de renouveau syndical. Le renouveau syndical regroupe une multitude d'initiatives provenant d'organisations syndicales ou en périphérie du mouvement syndical. Les centres de travailleurs étudiés ne sont qu'une fraction des formes alternatives d'organisation de travailleurs qui, elles-mêmes, ne sont qu'une fraction des initiatives de renouveau syndical.

La présente recherche avait comme objectif de tester un nouveau modèle qui permettrait d'évaluer l'impact d'initiatives de renouveau syndical. À ce titre, elle a réussi à bien cerner les impacts des initiatives étudiées. Les résultats doivent donc être interprétés comme représentatifs des cas étudiés uniquement et ne doivent pas être généralisés aux centres de travailleurs ou aux initiatives de renouveau syndical.

1.3 Limites reliées au modèle opératoire

Le modèle opératoire de la présente recherche a été utile pour délimiter les impacts des centres de travailleurs sur les éléments susceptibles d'influencer la zone syndicale. Il a donc rempli efficacement les objectifs de cette recherche et a permis de confirmer les propositions de recherche. Par contre, il est important de circonscrire la portée des résultats obtenus avec ce modèle afin de bien les comprendre.

D'abord, une variable « facteurs externes » était intégrée au modèle et s'est avérée utile pour prendre en compte d'autres éléments pouvant expliquer la relation entre le centre des travailleurs et la zone syndicale.

Dans le cas du Centre des travailleurs du Vermont, cette variable a permis d'intégrer la dynamique politique du Vermont dans l'analyse. En effet, il serait important pour les prochaines recherches de modifier le modèle opératoire afin d'ajouter, à la sous-variable « législation du travail », l'indicateur « capacité des centres d'influencer la dynamique politique et les partis politiques ».

Dans le cas du Centre des travailleurs de St-Rémi, cette variable a permis de prendre en compte la vulnérabilité des membres du Centre de travailleurs quant à leur statut juridique et à leur intégration dans la société québécoise. Il semble que l'intégration des membres du Centre dans la société a un impact sur leur volonté de se syndiquer. L'ajout d'un indicateur « Perception d'intégration des membres à la société où ils travaillent » à la sous-variable « propension des travailleurs à se syndiquer » serait pertinent pour les prochaines recherches utilisant le modèle opératoire développé dans celle-ci.

Ensuite, il est important de comprendre ce que permet et ce que ne permet pas de faire le présent modèle. Il permet de procéder à une description assez fidèle des impacts des centres de travailleurs sur les éléments constituant la zone syndicale. C'était d'ailleurs son objectif. Par contre, des analyses supplémentaires de ces impacts doivent être faites sur trois aspects pour pouvoir comparer l'efficacité d'initiatives de renouveau syndical à modifier la zone syndicale.

En premier lieu, les différents indicateurs ne sont pas pondérés. En effet, la recherche ne nous permettait pas de savoir si certains indicateurs ont plus d'influence que d'autres sur la zone syndicale. Il est aussi possible que l'importance des différents indicateurs sur la zone syndicale diffère selon les territoires étudiés, ici le Vermont et le Québec. En effet, le contexte légal, politique, social et syndical est différent au Vermont et au Québec et pourrait faire en sorte que certains indicateurs aient plus d'importance dans un territoire que dans l'autre si on les compare aux autres indicateurs du modèle.

En deuxième lieu, l'impact du centre de travailleurs sur chaque indicateur est décrit, mais n'est pas quantifié. Alors que certains indicateurs étaient faiblement influencés, d'autres l'étaient fortement. Le modèle ne prend pas en compte l'ampleur de l'impact pour déterminer l'influence sur les sous-variables ou la zone syndicale.

En troisième lieu, le modèle n'étudie pas les dynamiques internes au centre de travailleurs et les ressources qui pourraient avoir une influence sur son efficacité à influencer la zone syndicale ou sur sa pérennité (Lévesque et Murray, 2003 : 2; 2010 : 45).

Finalement, le modèle ne permet pas non plus d'analyser l'efficacité d'une initiative de renouveau syndical à élargir la zone syndicale, soit son impact sur la zone syndicale pondéré en fonction des ressources (humaines, matérielles et financières) investies dans l'initiative. Comme il ne nous est pas possible de quantifier l'ampleur de l'influence exercée par un centre de travailleurs, il nous est encore moins possible d'en connaître l'efficacité.

Le modèle ne constitue donc pas directement un outil permettant de hiérarchiser la qualité des initiatives de renouveau syndical. Il est plutôt une méthodologie qui permet d'évaluer des initiatives de renouveau syndical et d'aider les syndicats à développer les initiatives de renouveau syndical en fonction de l'influence qu'ils veulent avoir sur chaque indicateur de la zone syndicale.

La présente recherche est exploratoire et le modèle qu'elle propose est construit à partir de la littérature existante afin de permettre aux organisations syndicales d'analyser l'efficacité de leurs initiatives de renouveau syndical et d'améliorer leur pratique syndicale. La présente recherche a permis de connaître de façon satisfaisante les impacts du Centre des travailleurs du Vermont et du Centre des travailleurs de St-Rémi sur la zone syndicale.

Le modèle, auquel il faudra ajouter des indicateurs concernant l'influence sur la dynamique politique et sur le sentiment d'intégration dans la société, a réussi à bien remplir son rôle. Il semble pouvoir s'appliquer convenablement à toutes les initiatives de renouveau syndical et ouvre la réflexion sur plusieurs recherches à faire afin de pouvoir le bonifier et le préciser.

2. Apport de la recherche à l'état des connaissances

La présente recherche a permis de faire avancer les connaissances actuelles de plusieurs façons. D'abord, elle a permis de confirmer et d'infirmer plusieurs informations existantes dans la revue de la littérature. Ensuite, elle a permis de mieux connaître le Centre des travailleurs du Vermont, le Centre des travailleurs de St-Rémi ainsi que les impacts de ces deux centres de travailleurs. Troisièmement, elle a permis de tester le potentiel d'un nouveau modèle pour analyser les initiatives de renouveau syndical. Finalement, la présente recherche aura permis de préciser le concept de zone syndicale.

2.1 Liens avec la revue de la littérature

Notre recherche a permis de confirmer plusieurs informations dont nous avons fait état dans la revue de la littérature. Par exemple, nous avons observé que les centres de travailleurs étudiés avaient effectivement une approche qui accorde peu d'importance à la perception des cotisations et au fait d'être membre pour avoir accès au service (Fine, 2007 : 342), bien que le Centre des travailleurs du Vermont était en cours de modifier sa pratique.

Aussi, les deux centres de travailleurs étudiés partagent, avec plus ou moins d'emphase, les trois missions communes aux centres de travailleurs : aider les travailleurs ayant des problèmes individuels, regrouper des travailleurs en organisations ou en syndicats pour augmenter leurs conditions économiques et leur poids politique et défendre publiquement la cause des bas salariés (Fine, 2007, p.337; Fine, 2006 : 2).

Les deux centres sont aussi organisés sur une base géographique, dans le cas du Centre des travailleurs du Vermont, ou occupationnelle, dans le cas du Centre des travailleurs de St-Rémi, conformément aux possibilités évoquées dans la littérature (Fine, 2007 : 344). Notre recherche confirme que les centres de travailleurs participent à l'élargissement de la base sociale des syndicats et à la lutte contre la précarisation du travail (Béroud et Bouffartigue, 2009 : 9).

Par contre, les deux centres étudiés comptaient plus de mille membres, ce qui serait rare selon la littérature (Fine, 2007 : 338). Cette différence s'explique peut-être par le fait que sept ans se sont écoulés depuis la recherche de Fine (2007).

Une différence importante est toutefois constatée entre nos résultats et les travaux antérieurs. Les centres de travailleurs sont en effet présentés dans la littérature comme des organisations adoptant les principes et les pratiques du syndicalisme communautaire. Ce type de syndicalisme veut intégrer la lutte pour de meilleures conditions de travail dans une lutte plus large contre les inégalités. Il pratique aussi l'éducation populaire et la formation pour augmenter la capacité des communautés à se défendre de manière autonome en développant des *leaders* (Cranford et Ladd, 2003 : 52). Le syndicalisme communautaire fait partie du syndicalisme de mouvement social qui met l'accent sur la formation et le développement du leadership des membres et cherche à mettre le membre au cœur des décisions par une structure très démocratique (Camfield, 2007 : 287).

Alors que le Centre des travailleurs du Vermont peut clairement être catégorisé comme pratiquant du syndicalisme communautaire comme une sous-catégorie du syndicalisme de mouvement social, il en va tout autrement pour le Centre des travailleurs de St-Rémi. Ce dernier a adopté la stratégie à trois niveaux du syndicalisme communautaire, soit mobiliser la population contre l'exploitation que vivent les travailleurs agricoles migrants, travailler à les syndiquer et regrouper les travailleurs agricoles migrants non-syndiqués (Cranford et Ladd, 2003 : 48).

Par contre, dans ses pratiques et sa structure, le Centre des travailleurs de St-Rémi semble pratiquer bien plus un syndicalisme de mobilisation qu'un syndicalisme de mouvement social. En effet, tout comme le syndicalisme de mobilisation qui s'appuie sur les salariés du syndicat pour mener des campagnes de syndicalisation agressives, le Centre de St-Rémi est organisé autour de ses employés, ces derniers sont les personnes qui déterminent les actions et les campagnes du Centre (Camfield, 2007 : 286). Il ne compte pas de structures démocratiques et le membre qui n'est pas syndiqué y tient un rôle très limité (Camfield, 2007 : 287).

Ainsi, contrairement à ce que pouvait laisser croire la littérature actuelle, le mouvement des centres de travailleurs semble adopter des pratiques variées et le type de syndicalisme mis de l'avant ne se limite pas à une seule catégorie.

2.2 Les impacts des cas étudiés

Les deux centres de travailleurs étudiés dans la présente recherche n'avaient jamais fait l'objet de recherche dans le passé. Bien plus, à notre connaissance, aucune recherche n'avait été effectuée sur un centre de travailleurs au Québec. Notre recherche innove donc quant au territoire couvert.

Les résultats de la présente recherche quant à l'impact des centres de travailleurs confirment ceux d'une précédente recherche (NESS, 1998). En effet, la présente recherche a aussi conclu que les centres de travailleurs étudiés ont un effet positif sur la volonté de travailleurs de se syndiquer et sur leur vision des syndicats. Comme dans l'étude de Ness (1998), les résultats en termes de création de nouvelles unités syndicales sont modestes et prennent du temps et le financement syndical des centres de travailleurs est précaire, surtout dans le cas du Centre de travailleurs de St-Rémi (NESS, 1998 : 100).

2.3 La méthodologie utilisée

La présente recherche a permis de tester un modèle qui n'existait pas préalablement. À la lumière de nos résultats, nous pouvons confirmer que ce modèle est pertinent pour mieux comprendre l'impact des centres de travailleurs sur la zone syndicale. Par contre, grâce à l'existence d'une variable « facteurs extérieurs », nous devons proposer certaines modifications du modèle. C'est pourquoi deux indicateurs devraient être ajoutés au modèle opératoire pour les prochaines recherches utilisant ce modèle. L'indicateur « Perception d'intégration des membres à la société où ils travaillent » doit être ajouté à la sous-variable « Propension des travailleurs à se syndiquer » et l'indicateur « Capacité des centres d'influencer la dynamique politique et les partis politiques » doit être ajouté à la sous-variable « Législation du travail ».

Le modèle développé dans la présente recherche pourrait s'appliquer convenablement pour analyser toutes les initiatives de renouveau syndical, pas seulement les centres de travailleurs. Le questionnaire pourrait donc être modifié afin de pouvoir s'appliquer à toutes les initiatives de renouveau syndical et non seulement les centres de travailleurs.

FIGURE 5 : Modèle opératoire modifié

Variable dépendante	Sous-variables	Indicateurs
Zone syndicale	Propension des travailleurs à se syndiquer	Perception du rapport coût/bénéfice d'être membre d'un centre de travailleur, non-syndiqué ou syndiqué
		Perception des syndicats par les membres de centre
		Perception de solidarité des membres de centre envers les autres travailleurs
		Perception d'intégration des membres à la société où ils travaillent
	Législation du travail	Capacité des centres de mener des campagnes politiques et des mobilisations pour élargir l'accès à la syndicalisation
		Capacité des centres d'obtenir des jugements élargissant l'accès à la syndicalisation
		Capacité des centres d'amener des changements législatifs élargissant l'accès à la syndicalisation
		Capacité des centres d'influencer la dynamique politique et les partis politiques
	Capacité syndicale d'organisation	Capacité des centres de diffuser l'histoire des syndicats
		Capacité des centres de former des militants syndicaux
		Capacité des centres d'appuyer des campagnes syndicales
		Capacité des centres d'augmenter le travail en coalitions des syndicats
		Capacité des centres de développer des nouvelles tactiques
		Capacité des centres de diminuer les coûts des services et de l'organisation des syndicats
		Capacité des centres d'augmenter la volonté des syndicats de syndiquer des travailleurs non-syndiqués
		Capacité des centres d'améliorer la perception des syndicats qu'ont les non-syndiqués
		Capacité des centres d'avancer des revendications syndicales s'adressant aux travailleurs non-syndiqués

2.4 La zone syndicale

Dans le cadre de cette recherche, nous avons voulu approfondir et développer le concept de zone syndicale (Haiven, 2003; Haiven, 2006). Nous croyons avoir réussi, avec notre modèle, à expliquer de façon satisfaisante les facteurs qui influençaient les limites du champ d'action du mouvement syndical dans le marché du travail.

Ainsi la présente recherche a permis de faire avancer les connaissances sur les centres de travailleurs et les limites du syndicalisme nord-américain tout en testant et en perfectionnant un outil d'analyse des initiatives de renouveau syndicale qui pourrait s'avérer fort utile pour les syndicats qui veulent augmenter leur impact sur le marché du travail. Cette recherche ouvre aussi sur plusieurs pistes de recherche et de réflexion futures afin de mieux connaître les initiatives de renouveau syndical et leurs impacts.

3. Pistes de réflexion futures

La présente recherche entraîne des questionnements qui nécessiteront de futures recherches afin de compléter les connaissances sur les initiatives de renouveau syndical et leurs impacts, sur le taux de syndicalisation et la zone syndicale, sur les dynamiques des campagnes menées par les centres de travailleurs et sur les spécificités propres au marché du travail et au monde syndical Québécois.

3.1 Autres initiatives de renouveau syndical

Notre recherche s'est limitée à deux centres de travailleurs alors qu'il y avait déjà plus de 160 centres de travailleurs différents aux États-Unis en 2007 (Fine, 2007 : 339). Dès lors, il est possible de croire qu'il existe aujourd'hui plusieurs centaines de centres de travailleurs au Canada et aux États-Unis. La recherche que nous avons menée pourrait être reproduite avec chacun de ces centres de travailleurs afin de mieux connaître leur diversité et comprendre comment leurs différences influencent leurs impacts sur la zone syndicale.

Les centres évoluent rapidement et leur mouvement est actuellement en train de se coordonner et de se structurer. La recherche menée pourrait avoir des résultats bien différents

dans quelques années. Étudier un nombre beaucoup plus grand de centres de travailleurs pourrait nous permettre de comprendre les facteurs qui rendent l'impact de certains centres de travailleurs plus grand que d'autres.

Les centres de travailleurs ne sont pas les seules organisations alternatives de travailleurs ou les seules initiatives de renouveau syndical. Ainsi, il serait intéressant d'étudier, avec le même modèle, le mouvement *Working America*, les sections communautaires d'Unifor (Unifor, 2014) ou le projet pilote voté au congrès 2014 de la CSN (Genois-Gagnon, 2014).

Les syndicats existants pourraient aussi utiliser le modèle développé pour faire une analyse critique de leurs pratiques et de leurs projets de renouveau syndical. Le modèle développé permet d'avoir un cadre d'analyse commun afin d'évaluer l'impact sur la zone syndicale. Les syndicats qui veulent avoir plus d'impacts sur la zone syndicale peuvent donc l'utiliser afin d'optimiser leurs actions.

3.2 Taux de syndicalisation et zone syndicale

Le concept de zone syndicale développé par Haiven (2003; 2006) porte en lui un grand potentiel pour comprendre les difficultés que connaît actuellement le mouvement syndical nord-américain et pour développer des solutions pour lutter contre ces difficultés. Par contre, ce concept est encore peu utilisé dans la littérature et gagnerait à être développé d'avantage.

En particulier, la zone syndicale pourrait être étudiée selon les différents territoires au Canada et aux États-Unis. Il est fort probable que la frontière de la zone syndicale soit différente au Québec, où le taux de syndicalisation était de 36,3% en 2011 (Uppal, 2011 : 6), et en Caroline du Nord, où seulement 3% des travailleurs étaient membres d'un syndicat en 2013 (Bureau of Labor Statistics, 2014). Mieux étudier la zone syndicale entre différents territoires permettrait de mieux connaître les facteurs qui définissent les frontières de la zone syndicale.

De la même façon, il serait intéressant d'étudier les facteurs qui expliquent les différences dans l'évolution du taux de syndicalisation dans les différents états des États-Unis et les différentes provinces canadiennes. Nous avons émis l'hypothèse que le Centre des

travailleurs du Vermont pourrait être l'une des raisons qui expliquent pourquoi cet État fait partie des trois États américains qui ont vu leur taux de syndicalisation augmenter entre 1999 et 2013 (voir annexe 2). Une étude cherchant à expliquer les variations au taux de syndicalisation dans les différents États permettrait de mieux comprendre les facteurs qui influencent le taux de syndicalisation.

Étudier de façon approfondie la zone syndicale et les variations du taux de syndicalisation pourrait permettre de mieux comprendre l'importance des différents facteurs étudiés et, éventuellement, de pondérer les différents indicateurs de notre modèle afin qu'il permette une analyse encore plus précise des impacts d'une initiative de renouveau syndical.

3.3 Dynamiques des campagnes menées et des centres

Notre recherche a été menée sur la base d'une campagne d'entrevues et d'une recherche documentaire. Les informations sur lesquelles se basent nos résultats ne sont donc pas des observations directes et peuvent être altérées par les personnes que nous avons interrogées ou les personnes qui ont rédigé les documents.

Ainsi, il serait intéressant d'étudier plus directement un centre de travailleurs ou l'une de ses campagnes. Ce genre de recherche permettrait d'être un témoin direct des dynamiques internes d'un centre de travailleurs et d'une campagne qu'il mène. De plus, ce genre de recherche permettrait de créer un lien de confiance avec les membres d'un centre de travailleurs, ce qui donnerait potentiellement de meilleurs résultats.

Il serait aussi intéressant de mener des enquêtes basées sur des questionnaires afin de quantifier l'impact d'un centre de travailleurs sur ses membres selon la durée et l'intensité de l'implication de ceux-ci.

Encore une fois, toutes ces recherches permettraient de préciser le modèle développé en permettant de pondérer les différents indicateurs et en de raffiner l'analyse de l'impact des centres de travailleurs sur les différents indicateurs.

3.4 La spécificité québécoise

Le Québec a un mouvement syndical et une réalité sociale et politique différente du reste de l'Amérique du Nord qui a déjà fait l'objet de plusieurs recherches (Lévesque et Murray, 2010; Bellemare et als, 2004). La présente recherche constituait une première recherche sur un centre de travailleurs québécois. Il serait important de poursuivre les recherches sur les initiatives de renouveau syndical et les formes alternatives d'organisation de travailleurs au Québec.

Il serait aussi intéressant d'étudier comment les organisations syndicales québécoises investissent dans des initiatives de renouveau syndical, quels impacts ont ces initiatives et comparer avec les organisations syndicales des États-Unis et leurs initiatives de renouveau syndical.

Plusieurs recherches doivent encore être menées afin d'améliorer le modèle développé comme outil d'analyse de l'impact d'une initiative de renouveau syndical sur la zone syndicale et pour mieux comprendre les menaces à la présence des syndicats et la réponse syndicale la plus efficace pour répondre à ces menaces.

4. Conclusion

Au final, la présente recherche permet de mettre en place un modèle qui constitue une innovation théorique importante dans le champ d'étude du renouveau syndical et pourrait constituer un cadre de référence permettant de comparer les initiatives de renouveau syndical et de définir l'objectif que devraient avoir les initiatives de renouveau syndical.

Le concept de zone syndicale (Haiven, 2003 : 69; Haiven, 2006 : 91) pourrait permettre d'analyser les impacts des initiatives de renouveau syndical. La crise que vit actuellement le mouvement syndical en Amérique du Nord serait causée en partie par un rétrécissement de la zone syndicale. Pouvoir déterminer les initiatives de renouveau permettant le plus d'élargir la zone syndicale pourrait permettre au mouvement syndical de sortir de la crise qu'il connaît actuellement. Le concept de zone syndicale ayant été peu étudié, les facteurs déterminant les frontières de la zone syndicale n'étaient pas définis dans la littérature. Pour tenter de les

définir, nous avons commencé par utiliser la théorie des déterminants de la densité syndicale (Schnabel, 2003). Cet apport théorique n'était pas contre pas suffisant puisqu'il ne permettait pas de prendre en considérations les ressources de pouvoir syndical et la façon dont les syndicats les utilisaient. Nous avons donc fait intervenir la théorie des ressources de pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2010) pour nous permettre de compléter notre modèle.

Le modèle que nous avons développé dans la présente recherche permet donc d'évaluer l'impact des initiatives de renouveau syndical sur la zone syndicale. Elle offre aux chercheurs un cadre d'analyse pour les différentes initiatives de renouveau syndical et constitue un outil pour les praticiens qui les aidera à analyser les initiatives de renouveau syndical qu'ils développent et à maximiser leur impact sur la zone syndicale.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons appliqué le modèle d'analyse que nous avons développé à deux centres de travailleurs : Le Centre des travailleurs du Vermont et le Centre des travailleurs de St-Rémi. Ces deux cas nous ont permis de confirmer l'utilité du modèle pour encadrer l'analyse des impacts de ces deux centres de travailleurs et nous avons pu conclure que ces deux centres permettaient d'élargir la zone syndicale, bien que leurs impacts sur cette dernière soient différents. La présente recherche nous a aussi permis d'apporter quelques améliorations au modèle développé.

Nous espérons que ce modèle sera réutilisé. D'une part, pour développer des analyses comparables d'un nombre beaucoup plus grand d'initiative de renouveau syndical afin de mieux structurer ce champ d'étude et de pouvoir comparer les différentes initiatives entre elles. D'autre part, pour permettre aux syndicats de mieux orienter leurs actions et de mieux utiliser leurs ressources afin, éventuellement, de dépasser la crise actuelle du syndicalisme.

Conclusion générale

En conclusion, le mouvement syndical doit actuellement répondre aux changements profonds qui ont touché le monde du travail dans les dernières décennies. Ces changements ont fait en sorte qu'une proportion de plus en plus grande de travailleurs se retrouve en-dehors de la zone syndicale, où l'action des syndicats basés sur le modèle wagnérien est plus rare et plus difficile. Les centres de travailleurs font partie d'un ensemble d'initiatives qui sont actuellement menées par le mouvement syndical ou en périphérie de celui-ci pour répondre à ces changements et réussir à rejoindre et à syndiquer (ou à minimalement regrouper les travailleurs lorsque la syndicalisation est difficile, voire impossible) des travailleurs en-dehors de la zone syndicale.

Dans le cadre de la présente recherche, nous avons élaboré un modèle permettant d'évaluer l'impact d'une initiative de renouveau syndical sur la zone syndicale. Nous avons ensuite testé ce modèle sur deux centres de travailleurs : le Centre des travailleurs du Vermont et le Centre des travailleurs de St-Rémi.

Cette recherche nous a permis de découvrir que les deux centres de travailleurs influençaient positivement les trois sous-variables, soit la propension des travailleurs à se syndiquer, la législation du travail et la capacité syndicale d'organisation. Nous en avons donc conclu que les deux centres de travailleurs avaient comme impact d'élargir la zone syndicale.

Par contre, nous avons aussi découvert que les deux centres avaient des modes de fonctionnement très différents. Le Centre des travailleurs du Vermont pratique de façon évidente un syndicalisme communautaire, qui est une sous-catégorie du syndicalisme de mouvement social, où des structures très démocratiques sont développées afin de favoriser l'autonomie et le leadership des membres et de la communauté.

De son côté, le Centre des travailleurs de St-Rémi a un fonctionnement qui s'apparente beaucoup plus au syndicalisme de mobilisation où les permanents syndicaux déterminent les campagnes à mener et les orientations de l'organisation. Ces différences entre les deux

organisations ainsi que les actions et les campagnes qu'elles choisissent de mener font en sorte que leurs impacts sur la zone syndicale sont différents.

La présente recherche a permis d'apporter quelques modifications au modèle présenté en ajoutant deux indicateurs, soit le sentiment d'inclusion dans la société où le membre travaille et la dynamique politique et des partis politiques. Ces deux ajouts permettront à notre modèle de prendre en compte encore mieux tous les impacts d'une initiative de renouveau syndical.

Il reste encore beaucoup de recherches à mener afin de pouvoir quantifier l'impact d'une initiative de renouveau syndical sur chacun des indicateurs et de pouvoir pondérer chaque indicateur afin de représenter de façon plus précise leur importance dans la détermination de la zone syndicale.

Néanmoins, nous croyons que le présent modèle permet aux chercheurs et aux organisations syndicales de bien évaluer les initiatives de renouveau syndical. Nous espérons qu'il pourra être utile pour guider le choix des organisations syndicales quant aux initiatives de renouveau syndical à développer et la façon de les développer et qu'ultimement, il permettra au mouvement syndical de répondre plus efficacement aux défis auxquels il fait face.

Nous vivons une époque où les inégalités sociales sont une des menaces les plus importantes à la paix sociale. Cette recherche montre que des initiatives comme les deux cas étudiés peuvent permettre aux organisations syndicales d'élargir la zone syndicale et d'améliorer leur capacité à attirer et mobiliser des travailleurs qui demeurent traditionnellement en marge de la protection qu'elles peuvent offrir. Face aux multiples transformations qui marquent l'environnement du mouvement syndical, ce dernier n'a d'autre choix que de s'adapter. Bien plus, il doit désormais intégrer à son agenda cette obligation de représentation de l'ensemble des travailleurs en plus de reprendre son rôle social qui a permis l'élargissement de la classe moyenne et de l'égalité des chances.

Bibliographie

AMERICAN FEDERATION OF TEACHERS (AFT). 2014. « Vermont vote paves way for early educators to organize ». Publié le 7 mai 2014 dans le site web de l'AFT. Consulté le 25 juillet 2014.

<http://www.aft.org/newspubs/news/2014/050714vermont.cfm>

ANGARITA, Jennifer. 2013. « THIS Is What Happens When Unions Collaborate with Worker Centers ». Publié le 10 octobre 2013 dans le blogue de l'AFL-CIO. Consulté le 25 juillet 2014.

<http://www.aflcio.org/Blog/Organizing-Bargaining/THIS-Is-What-Happens-When-Unions-Collaborate-with-Worker-Centers>

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. 2014. « Projet de loi no 8 : Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles ». Présenté dans le cadre de la première session de la 41e législature par M. Sam Hamad, ministre du travail, le 13 juin 2014. 4 pages. Consulté le 25 juillet 2014.

http://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_82359&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vIv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz

ASSOCIATED PRESS. 2013. « House Approves Union For Homecare Workers ». Publié le 3 mai 2013 dans le site web du Vermont Public Radio. Consulté le 25 juillet 2014.

<http://digital.vpr.net/post/house-approves-union-homecare-workers>

BELLEMARE, Guy, Anne-Renée Gravel, Louise Briand et Alain Vallée. 2004. « Le syndicalisme de transformation sociale (Social Movement Unionism). Voie de renouvellement des théories du syndicalisme ? Le cas des services de garde. » Cahiers du CRISES – Collection études théoriques No ET0419. Novembre 2004. 36 pages.

- BERGERON, Jean-Guy. 1994. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés. » *Relations Industrielles*, vol. 49, no 4, 1994, pp. 776-793.
- BERNIER, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Synthèse du rapport final ». Rapport pour le compte du Ministère du travail du Québec. 47 pages.
- BÉROUD, Sophie et Paul Bouffartigue. 2009. « Précarisations salariales et résistances sociales : Vers un renouvellement du regard sociologique ? ». dans 9e journées internationales de Sociologie du travail : « Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir ? », Nancy, France. 25-26 juin 2009. 13 pages.
- BÉROUD, Sophie. 2009. « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation ». *Politix*, revue des sciences sociales du politique, 2009/1, no 85, De Boeck Université, Paris. pp.127-146.
- BICKERTON, Geoff et Catherine Stearns. 2006. « The Workers' Organizing and Resource Centre in Winnipeg ». Dans KUMAR, Pradeep et Christopher Schenk. 2006. « Paths to Union Renewal. Canadian Experiences ». Broadview Press. ISBN 1-55193-058-7. Pp. 251-260.
- BICKERTON, Geoff et Catherine Stearns. 2002. « The struggle continues in Winnipeg: The workers organizing and resource center. » *Just labour*, vol. 1 (2002). Pp.50-57.
- BROOKS, Fred. 2005. « Resolving the Dilemma between Organizing and Services: Los Angeles ACORN's Welfare Advocacy ». *Social Work*, Volume 50, numéro 3, juillet 2005. National Association of Social Workers. Pp. 262-270.
- BUDDE, Rebecca. 2005. « Mexican and Central American LA garment workers : Globalized Industries and their Economic Constraints. » Transaction Publishers. LIT Verlag Münster. 153 pages.

BUREAU OF LABOR STATISTICS. 2012. « Percent of employed, Members of unions. »

Série tirée de la base de données sur le site internet. Consulté le 2 octobre 2012.

<http://stats.bls.gov/webapps/legacy/cpslatab1.htm>. No de série: LUU0204899600.

BUREAU OF LABOR STATISTICS. 2014. « Union affiliation of employed wage and salary workers by state, 2012-2013 annual averages. » Série tirée de la base de données sur le site internet. Consulté le 26 mai 2014.

<http://www.bls.gov/news.release/union2.t05.htm>.

CAMFIELD, David. 2007. « Renewal in Canadian Public Sector Unions. Neoliberalism and Union Praxis ». Relations Industrielles, vol 62, numéro 2, p.282-304.

CHAUVIN, Sébastien. 2009. « Des mobilisations bridées. Le syndicalisme informel des travailleurs journaliers aux Etats-Unis ». dans BEROUD, Sophie et Paul Bouffartigue (dir.). 2009. « Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? ». La dispute, Paris. Pp. 253-270.

COIQUAUD, Urwana. 2011. « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains ». Relations industrielles, volume 66, numéro 4, automne 2011, p. 631-654

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 16 novembre 2005. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Association syndicale des employés(es) de production et de service (ASEPS) et Les aliments Aquafuchsia Foods inc. » Décision de l'agent de relations du travail Robert Rhéaume. Dossier AM-2000-6883 et (AM-1005-5987), cas CM-2002-4188. 3 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 24 septembre 2007. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. La Légumière Y.C. inc et Les Fermes Hotte & Van Winden et HydroSerre Mirabel inc. et Procureur général du Québec et Procureur général du Canada. » Décision du commissaire Michel Denis. Dossiers AM-2000-1087, AM-2000-7938, (AM-2000-7937 et AM-2000-7939), référence 2007 QCCRT 0467. 40 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 16 avril 2010. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Johanne L'Écuyer & Pierre Joncas et Procureur général du Québec. » Décision du commissaire Robert Côté. Dossier AM-2000-9491, cas CM-2008-3552. Référence: 2010 QCCRT 0191. 85 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 25 mars 2011. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Syndicat des employé(e)s de Savoura et Savoura. » Décision de l'agente de relations du travail Jocelyne Houle. Dossier AQ-2001-2366 et (AQ-2000-8724), cas CQ-2011-0571. 3 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 28 octobre 2011. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Produits Vegkiss inc. » Décision de l'agent de relations du travail Normand Gendron. Dossier AM-2001-2939, cas CM-2011-4964. 2 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 28 mars 2012. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. B. Cousineau & Fils SENC. » Décision de l'agent de relations du travail Jean-François Thériault. Dossier AM-2001-3281, cas CM-2012-1073. 2 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 13 février 2013. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 et Serres Nouvelles Cultures inc. et Serres du Saint-Laurent inc. » Décision de la commissaire Nathalie Flageol. Dossier AM-2001-4090 et (AM-1002-6680), cas CM-2013-0477. 3 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 30 septembre 2013. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Les Productions Horticoles Demers inc. » Décision du commissaire Jacques Daigle. Dossier AQ-2001-4519, cas CQ-2013-3677. 17 pages.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT), 17 octobre 2013. « Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501 c. Novafruit inc. » Décision de l'agent de relations du travail Jean-François Thériault. Dossier AM-2001-4620, cas CM-2013-4381. 3 pages.

CONNER, Karen. 2013. « Vermont Home Care Providers Vote for AFSCME, Win Largest Union Election in State History ». Publié le 3 octobre 2013 dans le blogue de l'AFSCME. Consulté le 25 juillet 2014.

<http://www.afscme.org/blog/vermont-home-care-providers-vote-for-afscme-win-largest-union-election-in-state-history>

COOBS, Christopher K. 2007. « The Decline in American Trade Union Membership and the “Government Substitution” Hypothesis: A Review of the Econometric Literature ». *Journal of Labor Research*, 2008, Volume 29, numéro 2. pp.99-113.

CORNFIELD, Daniel B. 2009. « Immigrant Labor Organizing in a “New Destination City”: Approaches to the Unionization of African, Asian, Latino, and Middle Eastern Workers in Nashville ». pp. 279-297. Dans ANSLEY, Fran et SHEFNER, Jon. 2009. « Global connections and local receptions : New latino immigration to the southeastern United States ». The University of Tennessee Press. Knoxville. 366 pages.

COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC. 11 mars 2013. « Johanne L'Écuyer et Pierre Joncas c. Robert Côté et Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 501 (TUAC) et le Procureur Général du Québec. Procureur Général du Québec c. Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 501 (TUAC) et Johanne L'Écuyer et Pierre Joncas ». Jugement de Thomas M. Davis, JCS. Référence : 2013 QCCS 973. 32 pages.

COUR SUPRÊME DU CANADA. 2001. « Dunmore c. Ontario (Procureur Général) ». Référence : 2001 CSC 94. 116 pages.

CRANFORD, Cynthia J. et Deena Ladd. 2003. « Community Unionism: Organising for Fair Employment in Canada ». Just Labor. Volume 3. Automne 2003. pp. 46-59.

DUFOUR, Christian et al. 2010. « Repenser la représentation collective : introduction ». Revue de l'IRES, no. 65, 2010/2. France. PP. 7-16.

DUFOUR, Christian et Adelheid Hege. 2010. « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical ». Revue de l'IRES, no.65, 2010/2. France. PP.67-85.

EATON, Jonathan. 2004. « Organizing and Union Renewal: What determines Union Organizing Tactics? ». Publié sur le site sur le renouveau syndical du CRIMT. Consulté le 21 août 2014. 44 pages.

http://www.crimt.org/2eSite_renouveau/Samedi_PDF/Eaton.pdf

FAIRBROTHER, Peter et Gerard Griffin. 2002. « Introduction: Trade Unions Facing the Future » dans FAIRBROTHER, Peter et Gerard Griffin. 2002. « Changing Prospects for Trade Unionism: Comparison between Six Countries. » Routledge. 263 pages.

FANG, Tony et Anil Verma. 2002. « Union wage premium ». Perspectives on labour and income, Vol 3, No 9, septembre 2002. Statistiques Canada. Pp. 13-19.

- FARVAQUE, Nicolas et Jean-Pierre Yonnet. 2008. « Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats : résultats d'une enquête par questionnaire. » *La revue de l'IRES*, No 56, 2008/1. pp. 95-133.
- FERME Québec. 2014. Site web consulté le 3 juin 2014.
<http://www.fermequebec.com>
- FINE, Janice. 2007. « A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centers and Unions. » *British Journal of Industrial Relations*, 45:2, juin 2007. pp. 335-360.
- FINE, Janice. 2006. « Workers Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream. » Cornell University Press, Ithaca, New York. 295 pages.
- FREEMAN, Richard B. 2007. « Do Workers still want Unions? More than ever. » EPI briefing paper, Economic policy institute, briefing paper #182. 22 février 2007. Washington, DC. 13 pages.
- FREEMAN, Richard B. 1998. « Spurts in Union Growth : Defining Moments and Social Processes » Dans BORDO, Michael D., Claudia Goldin et Eugene N. White. 1998. « The Defining Moment : The Great Depression and the American Economy in the Twentieth Century ». University of Chicago Press. Pp. 265-296.
- FREGE, Carola M. et John Kelly. 2003. « Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective. » *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, no 1, 2003, pp.7-24
- GAVARD-PERRET, Marie-Laure, David Gotteland, Christophe Haon et Alain Jolibert. 2008. « Méthodologie de la recherche. Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de la gestion. » Pearson Education. Paris. 383 pages.

GENOIS-GAGNON, Jean-Michel. 2014. « La CSN veut aider les non-syndiqués. » Publié dans le Soleil le 27 mai 2014. Site web consulté le 2 août 2014.

<http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201405/26/01-4770111-la-csn-veut-aider-les-non-syndiques.php>

GOUVERNEMENT DU CANADA. 2014. « Programme des travailleurs agricoles saisonniers. » Emploi et développement social Canada. Site web consulté le 3 juin 2014 (dernière modification le 15 mai 2014).

http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml

HAIVEN, Larry, Christian Lévesque et Nicolas Roby. 2006. « Paths to Union Renewal : Challenges and Issues. » Relations Industrielles, vol.61, no 4, automne 2006, pp.567-588.

HAIVEN, Larry. 2006. « Expanding the Union Zone : Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization ». Labor Studies Journal, vol. 31, no 3, automne 2006, pp. 85-116.

HAIVEN, Larry, Christian Lévesque, Stéphane Le Queux et Gregor Murray. 2005. « Le Renouveau syndical et la restructuration du travail ». Just Labour, vol. 6 et 7, automne 2005. P. 37-42

HAIVEN, Larry. 2003. « The Union and the Non-Union Zone: a Framework for the Challenge to Unions to Organize ». Just Labor, vol 3. (Fall 2003). pp.63-74.

HALLENBECK, Terri. 2014. « The maestro behind the Vermont Workers' Center movement ». Burlington Free Press, 31 mars 2014. Consulté le 25 juillet 2014

<http://www.burlingtonfreepress.com/story/news/politics/2014/03/31/the-maestro-behind-the-vermont-workers-center-movement/7068211/>

- HALLENBECK, Terri. 2014. « Shumlin signs child care union law ». Burlington Free Press, 5 juin 2014. Consulté le 25 juillet 2014
<http://www.burlingtonfreepress.com/story/news/local/2014/06/05/child-care-union/10029225/>
- HIRSCH, Barry T., David A. Macpherson et Wayne G. Vroman. Juin 2000. « State-Level Estimates of Union Density, 1964 to Present. » Data Watch.
- HIRSCHFELD, Peter. 2014. « Debate Over Minimum Wage Heats Up In Legislature. » Vermont Public Radio (VPR), 18 mars 2014.
<http://digital.vpr.net/post/debate-over-minimum-wage-heats-legislature>
- JACKSON, Andrew. 2004. « Forum Reorganizing Unions: Solidarity forever? Trends in the Canadian Union Density. » Studies in Political Economy, no 74, autumn 2004. pp. 124-146.
- JACKSON, Andrew. 2006. « Rowing Against the Tide : The Struggle to Raise Union Density in a Hostile Environment » dans KUMAR, Pradeep et Christopher Schenk. 2006. « Paths to Union Renewal. Canadian Experiences ». Broadview Press. ISBN 1-55193-058-7. Pp: 61-78.
- KUMAR, Pradeep et Christopher Schenk. 2006. « Union Renewal and Organizational Change: A Review of the Literature » dans KUMAR, Pradeep et Christopher Schenk. 2006. « Paths to Union Renewal. Canadian Experiences ». Broadview Press. ISBN 1-55193-058-7. Pp: 29-60.
- KUMAR, Pradeep. 2004. « Forum : Reorganizing Unions : Diffusing Innovations and Articulating Labour's Vision ». Studies in Political Economy, autumn 2004. pp.147-155.

- KUMAR, Pradeep et Gregor Murray. 2002. « Les innovations et les changements dans les organisations syndicales au Canada : résultats de l'enquête nationale 2000-2001 du DRHC ». DRHC. Décembre 2002. 28 pages.
- LEAVITT, Jonathan. 2014. « Vermont Students, Workers Object to Tuition Dollars Being Used to Fund Poverty Wages ». Publié le 6 février 2014 sur le site de Truthout. Page consultée le 17 août 2014.
<http://www.truth-out.org/news/item/21682-vermont-students-workers-obje>
- LÉVESQUE, Christian et Gregor Murray. 2010. « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. ». Revue de l'IRES. No.65, 2010/2. France. pp.41-65.
- LÉVESQUE, Christian et Gregor Murray. 2006. « How do unions renew ? Paths to union renewal. » Labor studies journal, vol 31, no 3 (fall 2006) pp.1-13.
- LÉVESQUE, Christian et Gregor Murray. 2003. « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau. » Revue de l'IRES. Numéro 41. 2003/1. pp.1-28.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2011. « La présence syndicale au Québec en 2010 ». Ministère du travail du Québec. 30 pages.
- MORISSETTE, René et Garnett Picot. 2005. « Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans ». Statistique Canada. Ottawa.
- NESS, Immanuel. 1998. « Organizing Immigrant Communities: UNITE's Workers Center Strategy ». pp. 87-101. Dans BRONFENBRENNER, Kate, Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald et Ronald L. Seeber. 1998. « New Research on Union Strategies: Organizing to Win. » Cornell University Press. New York. 371 pages.

- NOLAN, B et I. Marx. 1999. « Low-Pay and Household Poverty ». dans GREGORY, M, Salverda, W et Bazen, S, « Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-wage Employment in International Perspective. » Oxford University Press. New York. pp. 100-119.
- OUELLET-POULIN, Roxanne. 2009. « La représentation collective des travailleurs autonomes : mission impossible ou défi de taille ? ». Université de Montréal.
- SCHMITT, John, Margy Waller, Shawn Fremstad et Ben Zipperer. 2008. « Unions and Upward Mobility for Low-wage Workers. » Working USA: The Journal of Labor and Society, vol. 11, septembre 2008. pp. 337-348.
- SCHNABEL, Claus et Joachim Wagner. 2007. « Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro-data, 2002/2003. » Industrial Relations Journal, volume 38, Issue 1, janvier 2007. pp. 5-32.
- SCHNABEL, Claus. 2003. « Determinants of trade union membership. » Dans ADDISON, John T. et Claus Schnabel. 2003. « International Handbook of Trade Unions. » Edward Elgar Publishing Limited. Cornwall.
- SMITH-NONINI, Sandy. 2009. « H2A Guest Workers and the State in North Carolina: from Transnational Production to Transnational Organizing ». pp. 249-279. Dans ANSLEY, Fran et SHEFNER, Jon. 2009. « Global connections and local receptions : New latino immigration to the southeastern United States ». The University of Tennessee Press. Knoxville. 366 pages.
- STEPAN-NORRIS, Judith et Caleb Southworth. 2010. « Rival Unionism and Membership Growth in the United States, 1900 to 2005: A Special Case of Inter-Organisational Competition. » American Sociological Review, avril 2010, volume 75, no 2. pp. 227-251.

TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles. 2011. « La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2010-2011 ». 25 pages.

TUAC Canada. 2011. « Nouvelle prestation d'assurance en cas de décès ou de mutilation gratuite pour les membres de l'ATA ». Publié sur le site des TUAC Canada. Consulté le 17 août 2014.

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2482:nouvelle-prestation-dassurance-en-cas-de-deces-ou-de-mutilation-gratuite-pour-les-membres-de-lata&catid=184&Itemid=6&lang=fr

TUAC Canada. 2014. « L'ATA fournit une assurance de décès accidentel aux travailleurs migrants ». Publié sur le site des TUAC Canada le 3 mai 2014. Consulté le 27 juillet 2014.

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3997:l-ata-fournit-une-assurance-de-deces-accidentel-aux-travailleurs-migrants&catid=86:e-news-2014&Itemid=415&lang=fr

TUAC Canada. 2012. « Victoire des TUAC Canada et de l'ATA pour les travailleurs migrants guatémaltèques ». Publié dans le site web des TUAC Canada dans la semaine du 17 décembre 2012 et dans le Bulletin Direction 12.51. Consulté le 27 juillet 2014.

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2930:victoire-des-tuac-canada-et-de-lata-pour-des-travailleurs-migrants-guatemalteques&catid=251&Itemid=98&lang=fr

UNIFOR. 2014. « Nos sections communautaires ». Publié sur le site web d'Unifor. Site web consulté le 2 août 2014.

<http://www.unifor.org/fr/a-propos-unifor/nos-sections-communautaires>

United States Department of Labor. 2014. « Minimum Wage Laws in the States, January 1, 2014 ». Site web consulté le 16 juin 2014.

<http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm#content>

UPPAL, Sharanjit. 26 octobre 2011. « La syndicalisation, 2011. » Statistique Canada, composante du produit no 75-001-X. « L'emploi et le revenu en perspective. » 12 pages.

Vermont Health Care Reform Agency of Administration. 2014. « Vermont Health Care Reform Legislation ». Site web consulté le 16 juin 2014.
<http://hcr.vermont.gov/legislation>

Vermont Workers Center (VWC). 2014. « Our History ». Publié dans le site web du VWC. Site web consulté le 16 août 2014.
<http://www.workerscenter.org/about-vermont-workers-center/history>

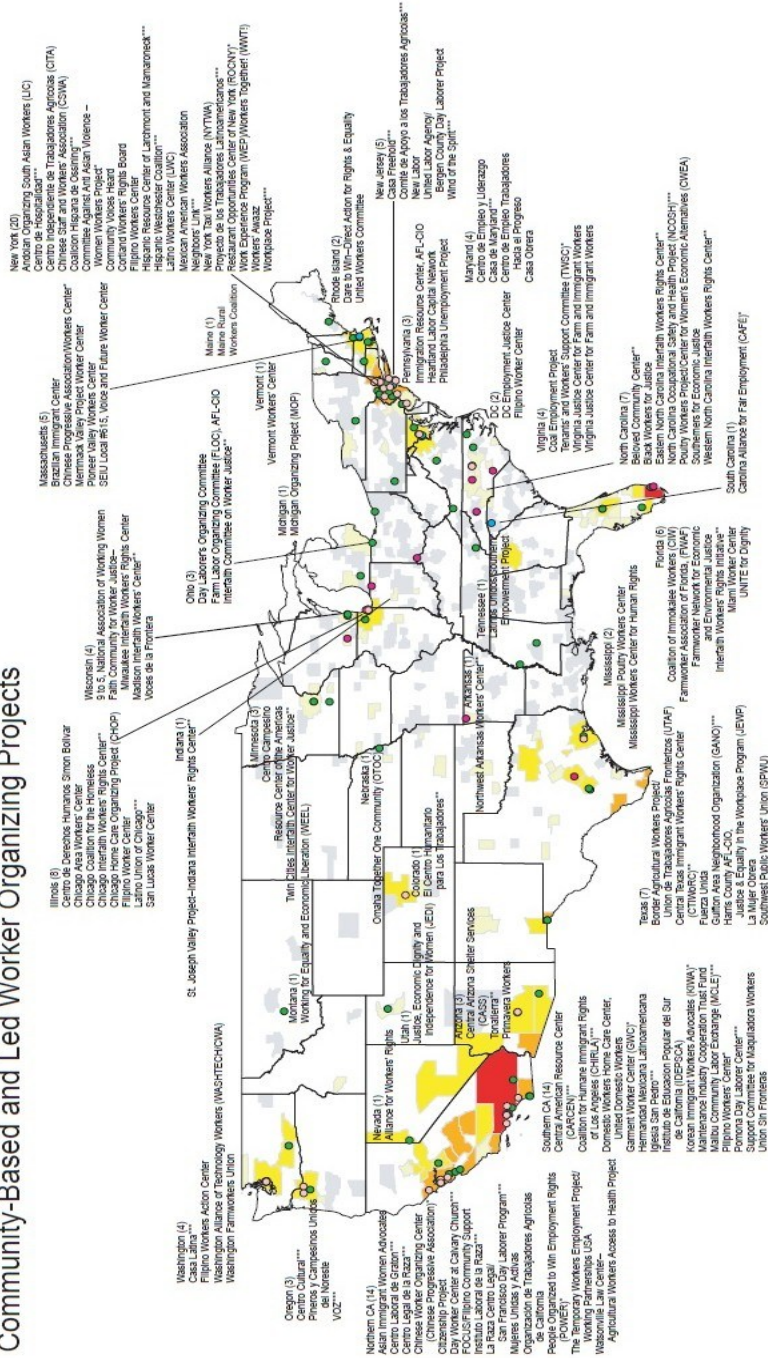
Vermont Workers Center (VWC). 2014. « STATEMENT : Justice for VSEA Leader John Howe ». Publié dans le site web du VWC le 23 avril 2014. Site web consulté le 25 juillet 2014.
<http://www.workerscenter.org/news/statement-justice-vsea-leader-john-howe>

WILSON, Reid. 2014. « Vermont minimum wage will raise to \$10.50 an hour ». The Washington Post GovBeat Blog, 10 juin 2014.
<http://www.washingtonpost.com/blogs/govbeat/wp/2014/06/10/vermont-minimum-wage-will-rise-to-10-50-an-hour/>

WOJCIK, John. 2014. « AFSCME grows by 90,000 since January ». Publié sur le site de People's World le 15 juillet 2014. Site web consulté le 17 août 2014.
<http://peoplesworld.org/afscme-grows-by-90-000-since-january/>

Annexe 1 : Plan des centres de travailleurs aux États-Unis (Fine, 2006)

Worker Centers Community-Based and Led Worker Organizing Projects



Prepared by Janice Fine, Tam Doan and Jon Werberg of the National Study on Immigrant Worker Centers 2006.

There are at least 137 worker centers in 32 states: 28 in California, 22 in New York, 8 in Illinois; 7 in North Carolina and Texas; 6 in Florida; 5 in MA, NJ; 4 in MD, VA, WA, WI; 3 in AZ, MN, OH, OR, PA; 2 in DC, MS, RI; 1 in AR, CO, IN, ME, MI, MT, NE, NV, SC, TN, UT, VT.

About one third (37%) of worker centers belong to one of three national networks: Enlace (11), IWJ: Interfaith Worker Justice (11), and NDLON: National Day Laborer Organizing Network (29). The largest network, NDLON, was founded in 2001 and has brought together day laborer centers from all over the country to share experiences, increase the participation of day laborers in the operation of the centers and organizing work, and help set up new centers. ENLACE, a network of local low wage worker organizing projects in the US and Mexico, brings together 26 unions and community organizations, including 11 worker centers, and provides training specifically tailored to community-based worker organizing projects. IWJ provides ongoing organizational development, organizing, legislative and fundraising support to its affiliates and has played a leadership role in the fight to raise the federal minimum wage as well as in forming coalitions with state and federal government agencies.

By the Census definition, the US is 11.1% foreign born (12.9% within metro areas). Under a more expansive definition that includes Puerto Rican born and children in households where all parents are foreign born, the US is 14% immigrants.

Data Source: U.S. Census Bureau, Census 2000, Census 2000 Summary File 3, Table P001. National Day Laborer Organizing Network, National Immigrant Justice Center, and National Immigrant Justice Center.

Annexe 2 : Taux de travailleurs membres d'un syndicat par État, 1999 vs 2013, États-Unis

Pourcentage des travailleurs membres de syndicats par État, 1999 vs 2013, États-Unis										
État	1999	2013	Différence	Différence relative	État	1999	2013	Différence	Différence relative	
Moyenne nationale	14,0%	11,3%	-2,7%	-19,3%	Missouri	14,5%	8,6%	-5,9%	-40,7%	
Alabama	11,0%	10,7%	-0,3%	-2,7%	Montana	15,9%	13,0%	-2,9%	-18,2%	
Alaska	20,4%	23,1%	2,7%	13,2%	Nebraska	8,9%	7,3%	-1,6%	-18,0%	
Arizona	6,9%	5,0%	-1,9%	-27,5%	Nevada	19,7%	14,6%	-5,1%	-25,9%	
Arkansas	7,6%	3,5%	-4,1%	-53,9%	New Hampshire	10,8%	9,6%	-1,2%	-11,1%	
California	16,9%	16,4%	-0,5%	-3,0%	New Jersey	20,7%	16,0%	-4,7%	-22,7%	
Colorado	9,5%	7,6%	-1,9%	-20,0%	New Mexico	10,1%	6,2%	-3,9%	-38,6%	
Connecticut	18,3%	13,5%	-4,8%	-26,2%	New York	25,5%	24,4%	-1,1%	-4,3%	
Delaware	14,0%	10,3%	-3,7%	-26,4%	North Carolina	3,3%	3,0%	-0,3%	-9,1%	
District of Columbia	13,1%	9,3%	-3,8%	-29,0%	North Dakota	9,5%	6,4%	-3,1%	-32,6%	
Florida	6,6%	5,4%	-1,2%	-18,2%	Ohio	18,1%	12,6%	-5,5%	-30,4%	
Georgia	7,3%	5,3%	-2,0%	-27,4%	Oklahoma	8,9%	7,5%	-1,4%	-15,7%	
Hawaii	23,1%	22,1%	-1,0%	-4,3%	Oregon	15,5%	13,9%	-1,6%	-10,3%	
Idaho	9,6%	4,7%	-4,9%	-51,0%	Pennsylvania	17,4%	12,7%	-4,7%	-27,0%	
Illinois	18,1%	15,8%	-2,3%	-12,7%	Rhode Island	17,9%	16,9%	-1,0%	-5,6%	
Indiana	15,8%	9,3%	-6,5%	-41,1%	South Carolina	3,6%	3,7%	0,1%	2,8%	
Iowa	14,2%	10,1%	-4,1%	-28,9%	South Dakota	6,2%	4,8%	-1,4%	-22,6%	
Kansas	9,9%	7,5%	-2,4%	-24,2%	Tennessee	7,6%	6,1%	-1,5%	-19,7%	
Kentucky	11,7%	11,2%	-0,5%	-4,3%	Texas	6,1%	4,8%	-1,3%	-21,3%	
Louisiana	8,2%	4,3%	-3,9%	-47,6%	Utah	6,5%	3,9%	-2,6%	-40,0%	
Maine	15,7%	11,1%	-4,6%	-29,3%	Vermont	9,7%	10,9%	1,2%	12,4%	
Maryland	15,1%	11,6%	-3,5%	-23,2%	Virginia	6,6%	5,0%	-1,6%	-24,2%	
Massachusetts	16,4%	13,7%	-2,7%	-16,5%	Washington	21,1%	18,9%	-2,2%	-10,4%	
Michigan	21,6%	16,3%	-5,3%	-24,5%	West Virginia	15,3%	12,7%	-2,6%	-17,0%	
Minnesota	19,5%	14,3%	-5,2%	-26,7%	Wisconsin	18,2%	12,3%	-5,9%	-32,4%	
Mississippi	6,3%	3,7%	-2,6%	-41,3%	Wyoming	9,4%	5,7%	-3,7%	-39,4%	

Sources : Hirsch et al., 2000 et Bureau of Labor Statistics, 2014