Document généré le 8 juil. 2025 03:43

Téoros
Revue de recherche en tourisme

Vers un nouveau mode de détermination des conditions de travail

Michel Grant

Volume 2, numéro 1, février 1983

Formation et conditions de travail en tourisme

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1080839ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1080839ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0712-8657 (imprimé)
1923-2705 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Grant, M. (1983). Vers un nouveau mode de détermination des conditions de travail. *Téoros*, *2*(1), 14–19. https://doi.org/10.7202/1080839ar

Tous droits réservés © Université du Québec à Montréal, 1983

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Vers un nouveau mode de détermination des conditions de travail

*par Michel Grant**

Lors d'une conférence sectorielle sur le tourisme tenue en 1978, le document de réflexion déposé par le gouvernement du Québec décrivait les conditions de travail du personnel oeuvrant dans l'industrie touristique comme étant inférieures à celles prévalant dans la grande majorité des secteurs d'activités économiques[1]. La plupart d'entre nous, subissons directement ou indirectement les effets de la mauvaise conjoncture économique actuelle. Plusieurs groupes de salariés(es), même syndiqués(es), voient leur pouvoir d'achat diminuer et parfois même leur salaire subir des coupures. La situation est donc difficile pour tout le monde, mais elle l'est d'autant plus pour ceux et celles qui travaillent dans l'industrie du tourisme; en effet, ces derniers se trouvent dans une position qui, déjà avant la crise que nous traversons, les défavorisait sur le plan des conditions de travail et que la situation économique actuelle ne fait qu'aggraver.

Très peu de recherches ont été réalisées sur le problème des conditions de travail et de la syndicalisation dans l'industrie touristique et cet état de fait n'a pas été sans créer de difficultés dans la préparation du présent article. Nous allons quand même tenter de dresser un tableau très sommaire de la situation de l'emploi et des conditions de travail dans ce secteur et de dégager des avenues possibles quant à un mode éventuel de détermination des dites conditions.

Nous espérons que ce bref survol de la question incitera d'autres personnes à pousser plus loin la recherche et l'analyse. Nous avons en effet constaté des lacunes importantes au niveau de l'accessibilité et de l'existence même de données statistiques précises et détaillées sur l'emploi et les conditions de travail dans l'industrie du tourisme. Les sources d'informations auxquelles nous avons pu avoir accès et les chiffres que nous avons pu obtenir demeurent épars et incomplets. À part les sources habituelles (ex.: Statistique Canada et les publications spécialisées de divers groupes), nous avons rencontré ou contacté les organismes énumérés plus bas[2] afin de dresser le tableau le plus conforme possible à la réalité.

1. L'industrie touristique: un secteur non-intégré

Comme le souligne monsieur Claude Jouhannet dans son article du présent numéro de Téoros, l'industrie du tourisme comprend plusieurs activités qui sont reliées à d'autres secteurs, comme ceux de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce de détail et du transport. C'est sans doute là une des raisons qui explique l'absence du tourisme dans la liste des secteurs productifs au Québec[3] et que celui-ci ne fait pas l'objet d'une comptabilité économique et statistique distincte. Ainsi, malgré toute la rigueur scientifique des travaux de recherche effectués jusqu'à maintenant, nous ne disposons que d'estimations sur le nombre d'emplois et les revenus engendrés par les dépenses touristiques. Il faut toutefois reconnaître qu'il est très difficile d'identifier et de comptabiliser des emplois consacrés exclusivement et d'une façon permanente au tourisme. Le rapport Baumann affirmait d'ailleurs en 1970 que le nombre d'emplois de ce type était bien minime; on y ajoutait même que:

"On pourrait même en déduire qu'actuellement en dehors des services gouvernementaux, des offices de tourisme municipaux et de certains services touristiques dans le transport aérien ou par autobus, ainsi que des sections de tourisme des gands quotidiens et des agences de voyage, il n'y a pratiquement pas d'organismes ou d'entreprises qui puissent utiliser à l'année longue les services de personnes spécialisées uniquement en tourisme, c'est-à-dire sans être polyvalentes dans d'autres domaines techniques connexes ou non au tourisme".[4]

Pour les fins de notre présentation, nous avons exclu les emplois reliés au tourisme qui se retrouvent dans les services publics. Leur nombre demeure relativement restreint et les conditions de travail sont pour la grande majorité définies par des conventions collectives. Quant au personnel des agences de voyage, les représentants de Statistique Canada nous ont informé que cette catégorie ne fait pas l'objet elle non plus d'une classification spécifique. Étant donné qu'il s'agit d'un secteur directement et exclusivement relié au tourisme et qu'il semble exister des problèmes au niveau des conditions de travail et de leur fixation[5], nous avons essayé de poursuivre plus loin notre "chasse" aux données. Selon deux sources d'informations[6], nous pensons pouvoir affirmer que le nombre de personnes qui y oeuvrent se situe à environ 4 000 réparties dans 916 établissements au 31 décembre 1982 (grossistes, détaillants et transporteurs). La proportion des femmes était de 65% au 1er avril 1982.

Compte-tenu des réserves mentionnées plus haut quant aux difficultés d'accès à des statistiques spécifiques et ventilées, la recherche de Gosselin et Gagné nous amène à constater que la principale concentration d'emplois générés par les dépenses touristiques se situe dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ainsi, sur les 23,797 emplois **directement** supportés par ces dépenses en 1977, on en retrouvait 14,273 dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, soit 60%[7]. De plus, sur les 37,877 emplois générés **directement ou indirectement** par le tourisme, on en retrouvait 14,359 dans ce secteur en 1977[8]. Nous pouvons donc inclure que non seulement la part du secteur hôtellerie et restauration dans la création directe d'emplois est la plus importante (14,273 ÷ 14,359 = 99%), c'est-à-dire que la quasi-totalité des emplois générés par les dépenses touristiques dans ce secteur sont reliés directement aux activités touristiques, mais que de plus, c'est encore dans ce secteur qu'on retrouve le plus grand nombre d'emplois créés par ces dépenses[9].

*Messieurs Daniel Malo et Richard Bergeron, étudiants au module de gestion et intervention touristiques de l'UQAM, ont participé à la préparation de cet article au niveau de la cueillette des données et des rencontres avec les personnes ressources ou organismes spécialisés.

Les travailleurs et les travailleuses de l'industrie touristique exercent donc leur métier dans le cadre d'entreprises dont, pour la très grande majorité d'entre elles, la vocation n'est pas exclusivement ou même principalement consacrée aux activités touristiques. Ces personnes font partie de groupes de salariés(es) travaillant pour des employeurs bien distincts et dans des secteurs parfois différents. À des degrés divers et selon des périodes variant avec les saisons, elles exécutent des tâches en relation avec le tourisme. Pour les fins d'identification de leurs conditions de travail, on ne peut parler de ces personnes comme à l'emploi de l'industrie touristique. En effet, lorsqu'il s'agit de contrat de travail, que ce dernier soit individuel ou collectif, il existe de droit et de fait un employeur qui a procédé à l'embauche d'un(e) salarié(e) dont il s'attend à une prestation de travail moyennant rémunération. Comme l'essentiel de nos préoccupations s'axe autour des relations du travail, nous percevons le secteur de l'hôtellerie et de la restauration comme un ensemble d'employeurs ayant à leur service des salarié(es) et reconnaissent à ceux-ci certaines conditions de travail dans un cadre qui fera l'objet de notre présentation.

2. Emplois, employés(es) et conditions de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration

Nous ne prétendons pas ici dresser un tableau complet de la structure occupationnelle de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. De toute façon, nous ne disposons pas de données qui nous permettraient de réaliser une telle entreprise, particulièrement dans le cas de la restauration; comme nous allons le voir plus loin, des études un peu plus poussées ont été réalisées pour l'hôtellerie. Quant à la nomenclature et à la typologie de l'emploi dans ce dernier secteur, nous référons à l'article de M. Jouhannet. Nous nous intéressons ici au nombre d'employés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Québec, à leurs principales caractéristiques et à leurs conditions de travail.

2.1 Nombre d'employés et caractéristiques

Selon Statistique Canada[10], on retrouvait 53,300 salariés(es) dans le secteur des hôtels, restaurants et tavernes en juin 1982. Cette donnée sous-estime largement la réalité et s'explique par la méthode d'enquête utilisée par Statistique Canada qui exclut tous les employeurs ayant moins de 20 personnes à leur service[11]. Ces chiffres apparaissent d'autant plus conservateurs que le ministère du Revenu dénombrait à 210,976 les emplois dans le même secteur en 1979[12]. Compte tenu du peu d'augmentation de l'emploi dans ce secteur, ces statistiques nous apparaissent irréalistes quand on les compare à d'autres sources d'information qui sont plus concordantes et dont la fiabilité nous semble plus conforme aux besoins de notre démarche, à savoir la détermination du nombre de personnes occupant des postes de niveau syndicable dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Ainsi l'emploi hôtelier au Québec regroupait en 1976 **29,949 personnes**[13] et en 1980 **30,518 personnes**[14]. On voit qu'il y a peu de variation dans l'emploi et qu'on est loin des 48,643 emplois dénombrés par le ministère du Revenu pour le secteur hébergement[15]. Selon une étude du Conseil du statut de la femme basée sur les données obtenue des services de l'enquête sur la population active du gouvernement fédéral, on comptait au Québec **109,000 salariés(es)** travaillant dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en 1976[16]. Se basant sur ces données de 1976, nous pensons pouvoir être justifié de déduire qu'on retrouvait alors **79,051 salariés(es)** de la restauration, soit 72.5% de l'emploi dans l'ensemble de l'hôtellerie et de la restauration; il s'agit donc d'un groupe important pour lequel nous ne possédons que très peu d'informations. Sous réserve des commentaires que nous émettions à l'égard de ces données, nous constatons que, dans les tableaux statistiques du ministère du Revenu, la proportion des emploi reliés à la restauration représentait en 1979 77% de l'emploi dans le secteur hôtellerie-restauration[17], donc un pourcentage relativement similaire à celui que nous dégagons plus haut.

Au niveau des recoupements de la main-d'oeuvre par sexe, Statistique Canada indiquait qu'en juin 1982, 44% des salariés(es) du secteur de l'hôtellerie, restaurants et tavernes étaient des femmes[18]. Les données de 1976 sur lesquelles s'est basé le Conseil du Statut de la femme nous informent que les femmes occupaient 54% des emplois dans le secteur de l'hébergement et de la restauration[19]. Dans le secteur de l'hôtellerie exclusivement, les femmes occupaient 51% des emplois[20]; on souligne que la main-d'oeuvre féminine est plus importante proportionnellement dans les petits hôtels que dans les grands hôtels et que

"Les emplois occupés majoritairement par des femmes sont, pour toutes les tailles d'hôtel, des occupations "d'entretien léger" [21]

On peut également ajouter que les femmes se retrouvent surtout dans les emplois moins bien rémunérés par rapport à ceux occupés par les hommes.

Au niveau de la scolarité, 38% du personnel hôtelier avait complété en 1978 un secondaire général, 26% les études primaires et 17% un secondaire professionnel[22].

Quant à l'âge, on constatait en 1978, que 57.4% se situait dans la catégorie 25 ans - 44 ans[23].

Les autres particularités du secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont reliées au caractère saisonnier de l'emploi, au taux de roulement élevé du personnel, à la faible spécialisation professionnelle, à l'importance de la main-d'oeuvre immigrante ainsi qu'à une proportion importante de salariés(es) à temps partiel[24]. Ainsi selon des données non publiées du Bureau de la Statistique du Québec, les emplois à temps partiel dans le secteur de l'hôtellerie représentaient en 1980 26.2% du total des emplois dans ce secteur alors qu'ils en représentaient 21.4% en 1976 et que durant cette même dernière année, le pourcentage des emplois à temps partiel pour l'ensemble du Québec n'était que de 8%[25].

Dans cette classification "temps plein vs temps partiel" basée sur celle du Bureau de la Statistique du Québec, on ne distingue pas les emplois de type occasionnel ou temporaire; la classification du B.S.Q. implique que les emplois de type temporaire sont inclus dans la catégorie temps plein ou dans la catégorie temps partiel selon que le nombre d'heures travaillées durant la semaine est inférieure ou non à 35 heures[26]. Ainsi en 1978, selon l'étude du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, les pourcentages de répartition de la main-d'oeuvre hôtelière fluctuaient de la façon suivante à mesure que la taille des établissements s'élargissait: les emplois réguliers plein temps variaient de 62.8% à 87.6% de l'ensemble de la main-d'oeuvre hôtelière, les emplois réguliers temps partiel de 18.1% à 8.1% et les emplois temporaires de 19.1% à 4.3%[27].

Les grands établissements ont donc plus tendance à maintenir un niveau d'emploi régulier à plein temps, sauf qu'en 1976 les établissements hôteliers de moins de 49 chambres regroupaient 44% des emplois du secteur, et les établissements de 99 chambres et moins 55.6%[28]. C'est donc là une réalité extrêmement importante dont doit tenir compte tout débat sur le mode de détermination des conditions de travail. Même si nous n'avons pu avoir accès à des données sur le secteur de la restauration comme telle, à l'exception évidemment de celui qu'on retrouve dans les hôtels, nous savons que la distribution de la main-d'oeuvre y est encore plus déconcentrée que dans le secteur de l'hôtellerie et que la problématique de la qualité et du mode de détermination des conditions de travail se pose avec encore plus d'ampleur que dans le secteur de l'hôtellerie.

2.2 Les conditions de travail

La très grande majorité des observateurs reconnaissent que les travailleurs et les travailleuses du secteur des hôtels et des restaurants vivent des conditions de travail inférieures à celles prévalant sur le marché[29]. Ainsi sur le plan salarial, en juin 1982, la rémunération horaire moyenne était de $5,29 dans le secteur des hôtels, restaurants

et tavernes alors qu'elle était de $9.48 dans le secteur manufacturier à la même date[30]. Si on examine la répartition des taux horaires moyens par taille d'établissements, on constate une corrélation positive entre ces deux variables: plus la taille de l'établissement hôtelier est importante, plus le taux horaire moyen est élevé[31]. L'explication de ce phénomène n'est pas uniquement attribuable à la taille de l'établissement comme tel mais aussi au fait que le syndicalisme a pénétré dans les établissements hôteliers de taille importante.

Quant au mode de rémunération, près du tiers du personnel hôtelier reçoit des pourboires. Dans le secteur de la restauration on ne retrouve pas des catégories de personnel comme celles affectées à la réception et à l'intendance (ex. entretien des chambres) dont une très forte proportion n'est pas soumise à une rémunération au pourboire. Le pourcentage du personnel au pourboire est encore plus élevé dans le secteur de la restauration que dans celui de l'hôtellerie (ex. serveuses). Dans ces cas la loi sur les normes du travail prévoit un taux horaire inférieure à celui stipulé pour l'ensemble des salariés(es) au Québec, soit $3.28 au lieu de $4.00. Nous ne voulons pas nous lancer ici dans toute la problématique soulevée par le Livre vert du ministère du Revenu sur les travailleurs(euses) au pourboire, mais nous devons souligner, pour les fins du présent article, que ces personnes sont particulièrement pénalisées à cause de cette forme de rémunération au niveau des régimes publics de rente, d'accidents de travail et d'assurance automobile; en effet, les prestations prévues par ces régimes (R.R.Q., C.S.S.T. et R.A.A.Q.) sont basées en fait sur le salaire minimum[32]. Cette situation n'est pas corrigée par l'existence de régimes complémentaires d'avantages sociaux au niveau de l'établissement hôtelier ou du restaurant puisque

"... les programmes d'avantages sociaux offerts par les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont très restreints et réduits à leur plus simple expression" [33].

Parmi d'autres conditions défavorables subies par ces salariés(es), le Livre vert mentionne les congédiements arbitraires, le partage des pourboires avec d'autres employés(es), le paiement de notes de repas égarées et le temps supplémentaire payé au taux horaire régulier[34].

L'ensemble des salariés(es) du secteur de l'hôtellerie et de la restauration est soumis à des horaires différents; ainsi 35% des employés(es) affectés(es) aux services hôteliers travaillent de 16 heures à 24 heures et 15% de 0 à 8 heures[35]. Certains employeurs recourent à la formule des horaires brisés ou de rotation des horaires de travail. La nature même du service demandé par la clientèle implique une présence importante du personnel les samedi, dimanche et jours fériés. Les possibilités de promotion sont minces, on constate en effet

"peu de mobilité occupationnelle à l'intérieur d'un même établissement après que l'individu ait été embauché" [36].

Il n'est donc pas surprenant que la direction des établissements hôteliers ait des problèmes de rétention de sa main-d'oeuvre. Dès qu'une personne peut se trouver un emploi qui offre de meilleurs avantages, elle quitte son emploi.

"Le développement de conditions de travail concurrentielles s'impose aussi pour diminuer les départs de la main-d'oeuvre... Les problèmes de recrutement dans le secteur hôtelier relèvent davantage de la gestion des ressources humaines que de l'absence d'une main-d'oeuvre qui désire travailler dans l'hôtellerie mais il faut que les établissements hôteliers soient capables de la retenir par des politiques de formation, de plan de carrière et de rémunération appropriées" [37].

3. La détermination des conditions de travail

L'encadrement prévu par la législation du travail au Québec définit trois modes de détermination des conditions de travail. Le premier est celui où l'Etat décrète lui-même les conditons de travail. Le second est celui où les parties, syndicale et patronale, définissent conjointement par négociation le contenu ds conditions de travail qui seront consignées dans une convention collective. Le troisième mode est celui prévu en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Dans ce dernier cas, le ministre du Travail peut décider d'extentionner en tout ou en partie une convention collective à tous les salariés(es) non syndiqués(es) dans un secteur donné d'activités. C'est un comité paritaire composé de représentants du patronat et des syndiqués(es) qui voit à l'application des dispositions du décret. Il existe une cinquantaine de décrets tels le décret de la confection du vêtement pour dames ou celui de la coiffure. Un décret s'applique donc dans un secteur d'activités bien déterminé et le ministre peut lui donner une application provinciale ou régionale. L'existence d'un décret implique donc au préalable une certaine présence syndicale dans le secteur concerné.

3.1 Loi sur les normes du travail

C'est surtout dans cette loi qu'on retrouve la plupart des principales conditions minimales de travail et que l'Etat assure une certaine protection aux travailleurs et aux travailleuses de l'hôtellerie et de la restauration. La Loi sur les normes du travail prévoit un salaire minimum qui est différent pour ceux qui travaillent au pourboire, des jours fériés, des vacances annuelles, un droit de préavis dans des cas de licenciement, une semaine de travail de 44 heures, etc., ainsi que certains recours dans les cas de congédiement. Le législateur n'a jamais prétendu que celle loi allait constituer un substitut à la négociation collective. Il s'agissait plutôt d'établir un certain plancher. D'autres législations interviennent à des degrés divers dans la détermination des conditions de travail telles la Loi sur la Fête nationale ou la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Tout en assurant une protection minimale pour les salariés(es) de l'hôtellerie et de la restauration, ces lois ne constituent pas des instruments vraiment efficaces qui vont leur permettre d'améliorer d'une façon significative leurs conditions de travail et de se situer à un niveau comparatif plus avantageux que celui qu'ils connaissent actuellement. On ne peut donc s'attendre à une intervention de l'Etat pour relever le niveau des conditions minimales.

Diverses recherches nous indiquent que la syndicalisation est habituellement associée à un degré plus élevé de rémunération et des avantages sociaux, et ce pour des emplois comparables[38]. Ainsi l'étude du Conseil du statut de la femme établissait à 18% l'écart de la rémunération moyenne incluant les avantages sociaux en faveur des ouvriers et des ouvrières syndiqués(es) par rapport à ceux et celles qui ne le sont pas[39]. Nous ne prétendons pas que les disparités dans les conditions de travail sont toutes attribuables à la variable "syndicalisation". Des caractéristiques reliées à la main-d'oeuvre, à l'industrie elle-même et à la taille des établissements[40] contribuent à expliquer également ces différences.

3.2 Le Code du travail

Le régime actuel de reconnaissance syndicale pose comme une des conditions d'obtention de l'accréditation l'adhésion individuelle de la majorité absolue (moitié plus un), de tous les salariés(es) **d'un** employeur visés(es) par la requête. Une fois l'accréditation obtenue, l'employeur est tenue de négocier une convention collective. Le Code du travail ne permet toutefois pas l'octroi d'une même accréditation à un syndicat qui représententerait les salariés(es) de plus d'un employeur parce que ceci aurait pour effet d'imposer à des employeurs différents, y compris ceux d'un même secteur d'activités, une négociation conjointe d'une même convention collective avec le même syndicat. Ceci signifie donc que pour réussir à syndiquer les employés d'hôtels ou de restaurants, un syndicat doit réussir à obtenir la majorité hôtel par hôtel, restaurant par restaurant.

Il n'est donc pas surprenant que le taux de syndicalisation dans le secteur de l'hébergement et de la restauration soit, selon les statistiques les plus récentes, de 7.2% de toute la main-d'oeuvre en emploi dans le secteur[41]. Alors qu'on retrouve un taux de syndicalisation de 44.6% pour l'ensemble des industries manufacturières au Québec[42] et des taux encore bien supé-

rieurs dans les services publics. Selon des données que nous avons obtenues par le biais du ministère du Travail, on retrouverait actuellement 9,923 personnes syndiquées dans le secteur de l'hébergement ouvert à l'année longue et 7,403 personnes syndiquées dans le secteur de la restauration, y compris les tavernes. On constate que les hôtels de taille importante sont pratiquement tous syndiqués mais *"en ce qui a trait aux établissements de 75 chambres et moins, il ne s'y retrouve pratiquement aucune activité syndicale"* [43]. De plus, le syndicalisme a très peu pénétré le domaine de la restauration. Pourquoi? Cela est dû au très grand éparpillement géographique des salariés(es) dans une multitude de petits établissements. Ainsi en 1981, on comptait au Québec 3,434 établissements hôteliers et 9,888 restaurants avec ou sans permis de vente d'alcool parmi lesquels nous n'in-

cluons pas les 2,636 tavernes, bars et clubs de nuit[44].

Ces conditions posent à tout mouvement de syndicalisation des difficultés insurmontables. Les salariés(es), particulièrement ceux et celles de la restauration, travaillent en très petits groupes, de plus, ils (elles) sont très souvent en contact direct avec le propriétaire de l'établissement, devenant ainsi très vulnérables aux possibilités d'intimidation directe ou indirecte. Les autres facteurs défavorisant l'accès au syndicalisme dans ce secteur sont reliés aux perspectives plutôt sombres quant aux chances de négocier d'une façon efficace dans le cadre actuel du Code du travail. Les trois serveuses du restaurant "Le Roi de la patate frite" à Trois-Rivières qui réussiraient malgré tout à obtenir une accréditation ne seraient pas au bout de leurs peines. Leurs chances d'obtenir une convention collective satisfaisante sont plutôt minces puisqu'elles disposent d'un pouvoir de négociation très faible et que, compte tenu de la concurrence des autres restaurants dont le personnel n'est pas syndiqué, l'employeur lui-même peut se trouver dans une position très précaire pour améliorer les conditions de travail de son propre personnel.

Il apparaît donc que la solution permettant le relèvement des conditions de travail du personnel de la restauration et des établissements hôteliers de taille petite ou moyenne ne se trouve pas dans les dispositions du Code du travail telles qu'actuellement formulées.

3.3 La voie des décrets et la syndicalisation multipatronale

La loi sur les décrets de convention collective constitue déjà un champ d'expérience pour la négociation multipatronale. Les pourparlers préalables entre les syndicats et le regroupement patronal sur le contenu de la convention collective à extensionner consiste déjà en une certaine forme de négociation. On ne peut évidemment assimiler celle-ci à celle qu'on retrouve dans le cadre du Code du travail. En effet, le syndicat né "représente" pas les non-syndiqués et il ne dispose pas de moyens pour les consulter et les regrouper; il n'a pas droit de grève non plus.

Le but d'un décret est d'uniformiser les conditions de travail de façon à ce que les employeurs ne se livrent pas à une concurrence déloyable en baissant indûment leurs coûts de main-d'oeuvre. On retrouve d'ailleurs le régime des décrets dans des industries caractérisées par l'existence d'un très grand nombre de petits employeurs (ex.: garages, salons de coiffure).

Plusieurs observateurs analysent la négociation multipatronale en puisant des comparaisons avec le système des décrets. Il existe effectivement des points de similitude importants puisque le décret, comme une convention collective multipatronale pourrait le faire éventuellement, s'applique à plusieurs employeurs à l'intérieur d'un secteur donné.

L'acréditation multipatronale est une forme de reconnaissance par une instance juridiquement compétente d'une ou plusieurs association(s) de salariés(es) à l'emploi de deux employeurs différents ou plus. Ainsi on pourrait retrouver à l'intérieur de la même accréditation tous les employés(es) des restaurants de Trois-Rivières par exemple en autant que ces salariés(es) ont majoritairement signifié leur volonté d'être représentés(es) par un syndicat. Cela signifie que, une fois l'accréditation obtenue, les employeurs devraient se regrouper ensemble pour négocier une convention collective unique pour l'ensemble des salariés(es). Un tel encadrement contribue à briser le sentiment d'isolement des personnes qui travaillent dans de petits établissements, uniformise les coûts de main-d'oeuvre et permet un meilleur équilibre entre les forces en présence. Dans une telle perspective, il n'y a pas d'intervention de l'Etat dans la détermination d'une éventuelle convention collective multipatronale; ce sont les parties elles-mêmes qui fixent le contenu de cette dernière.

Il existe donc des différences entre un régime de négociation multipatronale et un régime des décrets. Le gouvernement pourrait éventuellement décider d'instituer un décret dans le secteur de l'hôtellerie ou de la restauration. L'expérience nous indique que le contenu d'un décret, tout en étant d'une façon générale supérieur aux conditions minimales prévues à la Loi sur les normes du travail, n'est pas aussi complet qu'une convention collective; ainsi la loi sur les décrets ne prévoit pas l'extension des clauses contractuelles (ex.: ancienneté), puisque celles-ci *"ne donnent pas ouverture à la concurrence"* [45].

Malgré tout, la loi sur les décrets peut ouvrir des avenues intéressantes quant à la facilitaton de l'accès au syndicalisme. Ainsi, la loi sur les décrets pourrait être amendée de façon à ce qu'à partir du moment où 35% des travailleurs(euses) de la restauration ou de l'hôtellerie dans une région donnée sont membres d'un syndicat, l'ensemble des salariés(es), syndiqués(es) et non-syndiqués(es), seraient consultés(es) par scrutin secret sur leur volonté d'être représentés(es) par un syndicat pour des fins de détermination des conditions de travail. Si la réponse est majoritairement positive, il s'agirait d'une extention de **toute** la convention collective, y compris les dispositions de ladite convention qui concernent l'appartenance au syndicat (régime syndical). L'accréditation et la négociation multipatronale pourraient donc alors se dérouler dans le cadre d'une loi sur les décrets de convention collective.

Conclusion

Toute la démarche que nous avons suivie dans le présent texte visait à tracer un portrait sommaire des conditions de travail et de la répartition des employés(es) dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Nous avons tenté de dégager une voie d'avenir quant au choix d'un mode éventuel pour en arriver à hausser le niveau des conditions de travail dans ce secteur. Nous avons choisi particulièrement le secteur de l'hôtellerie et de la restauration à titre d'illustration à cause de son importance numérique. Cependant, la perspective que nous avons tenté de dégager pourrait s'appliquer autant pour le secteur des agences de voyages que pour le secteur des organismes de loisirs.

Dans son économie actuelle, le Code du travail ne peut pas favoriser la syndicalisation, et ce contrairement aux principes émis à l'article 3 qui reconnaît le droit d'association. Le projet d'accréditation et de négociation multipatronale vise à rétablir un rapport de force réel entre les parties. Nos trois serveuses de Trois-Rivières sont dans une situation impossible et même leur employeur peut également être dans une position précaire face à ses concurrents. La situation de la concurrence peut en effet rendre irréalisable l'octroi de certaines améliorations au niveau des conditions de travail revendiquées par le syndicat. De telles perspectives contribuent donc à décourager les travailleurs(euses) à se regrouper et ne peuvent qu'accroître l'hostilité patronale à la syndicalisation dans le cadre législatif actuel de même qu'inciter au recours à tous les moyens pour éviter l'implantation syndicale.

Références

(1) SECRETARIAT DES CONFERENCES ECONOMIQUES. **Le tourisme: perspectives de relance**. Québec, Ministère du Conseil exécutif, 1978, p. 45.

(2) Office de la protection du consommateur, Confédération des syndicats nationaux, Local 31 de l'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bar, Centrale de l'enseignement du Québec (pour le secteur des organismes de loisirs), Centre d'études du tourisme du Québec, Association des restaurateurs du Québec, Alliance canadienne des associations touristiques, Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, Bureau de la statistique du Québec, ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme.

(3) GOSSELIN, K. et GAGNE, I., **Situation de l'industrie touristique dans l'économie québécoise: une analyse sectorielle**, Québec, Université Laval, 1978, p. 50.

(4) BAUMANN, André et ASSOCIES, **L'industrie touristique au Québec: Effectifs 1970-1980, besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvre**, Ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche, 1970, p. 4-17.

(5) Voir trois articles de VEILLEUX, Manon, dans **Tourisme +**, numéros des 16 sept. 1982, 30 sept. 1982 et 14 octobre 1982.

(6) Office de la protection du consommateur et Personnel Guide to Canada's Travel Industry, Spring-Autumn '82.

(7) GOSSELIN K. et GAGNÉ, I., op. cit., p. 27.

(8) Id., A. 24.

(9) Au niveau de l'emploi total, c'est-à-dire celui qui est généré directement et indirectement par les dépenses touristiques, on retrouve en 1977, sur les 37,877 emplois, 7,049 dans le secteur du commerce de détail, soit 18.6% de l'emploi total relié au tourisme et 6.24% de l'emploi total dans le secteur du commerce de détail comme tel; on retrouve également 5,933 emplois dans le secteur du transport, soit 15.6% de l'emploi total relié au tourisme et 5.32% de l'emploi total dans le secteur du transport comme tel. Pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration les 14,359 emplois représentaient 32.71% de l'emploi total dans le secteur comme tel.

Il faut ajouter que les auteurs GOSSELIN et GAGNE ont basé leur calcul sur les informations fournies par Statistique Canada. Selon leur raisonnement, on arriverait à 43,897 emplois dans le secteur hôtellerie-restauration. Ceci constitue une sous-estimation de la réalité et provient du fait que Statistique Canada exclut de son enquête les établissements embauchant moins de 20 personnes. Or, plusieurs milliers de restaurants ont moins de 20 personnes à leur emploi.

(10) STATISTIQUE CANADA, **Emploi, gains et durée du travail**, Catalogue 72-002 mensuel, Juillet 1982, p. 26.

(11) Id., p. 120 pour une explication des concepts et méthodes d'enquête utilisés par Statistique Canada.

(12) MINISTRE DU REVENU, **Livre vert sur la situation au Québec des travailleurs et des travailleuses au pourboire**, Québec, Gouvernement du Québec, 1982, p. 7.

(13) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, **Problèmes et perspectives d'emploi dans le secteur hôtelier du Québec**, Québec, Gouvernement du Québec, 1980, p. 30.

(14) BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC, **Statistiques de l'hôtellerie, par région administrative**, Québec, 1980, (non publié). Les données sur l'hôtellerie ne font plus l'objet d'une publication au B.S.Q.

(15) MINISTRE DU REVENU, op. cit., p. 7.

(16) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, **Syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir**, Québec, Gouvernement du Québec, 1981, p. 171.

(17) MINISTRE DU REVENU, op. cit., p. 7. Nous incluons ici dans restauration les bars, tavernes, salons bars et clubs de nuit, soit 162,333 emplois sur les 210,976 de l'ensemble du secteur hôtellerie-restauration, soit 77%.

(18) STATISTIQUE CANADA, op.cit., p. 10.

(19) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, op.cit., p. 171.

(20) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, op. cit., p. 84.

(21) Id., p. 87.

(22) Id., p. 91.

(23) Id., p. 81.

(24) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, op. cit., p. 186.

(25) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, op. cit., p. 99.

(26) Id., p. 100.

(27) Id., p. 101.

(28) Id., p. 35.

(29) Voir référence (1).

(30) STATISTIQUE CANADA, op. cit., p. 23-27.

(31) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, op. cit., p. 133.

(32) MINISTRE DU REVENU, op.cit., p. 8-9.

(33) Id., p. 7.

(34) MINISTRE DU REVENU, op. cit., p. 8.

(35) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, op. cit., p. 103.

(36) Id., p. 9.

(37) Id., pp. 219-220.

(38) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, op. cit., pp. 48-53 et pp. 73-75.
BOUCHER, Lysette, *L'impact du syndicalisme sur les salaires dans le secteur manufacturier au Québec*, dans **Le Marché du Travail**, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, février 1982, vol. 3, no. 2, pp. 48-54.

(39) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, op. cit., p. 49.

(40) MARION, G., LACROIX, R., et LATRAVERSE, *Taille des établissements et taux de rémunération*, dans **Relations Industrielles**, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1979, vol. 34, no. 3, p. 572. Il faut remarquer que l'étude de madame Lysette Boucher citée à la référence (38) tient compte de la taille de l'entreprise et permet de conclure à l'effet positif de la variable syndicalisation sur les conditions de salaires.

(41) CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, op. cit., p. 171.

(42) DELORME, François, *Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977*, dans **Le marché du Travail**, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Mai 1980, vol. 1, no. 1, p. 35.

(43) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, op.cit., p. 157.

(44) MINISTRE DU REVENU, op. cit., p. 10.

(45) BEAULIEU, Marie-Louis, **Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail**, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1955, p. 147.