HEC MONTRÉAL

L'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne

par

Marjorie Banville

Sciences de la gestion
(Gestion des ressources humaines)

Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences
(M. Sc.)

Décembre 2014
© Marjorie Banville, 2014

SOMMAIRE

D'après une étude réalisée par le *Conference Board du Canada*, et si la tendance se maintient, le Canada fera face à une pénurie de 25 000 à 33 000 camionneurs d'ici 2020. Considérant le caractère vital de l'industrie canadienne du camionnage, la pénurie actuelle de chauffeurs, clamée un peu partout, est inquiétante. Si les données recueillies portent à nuancer le phénomène, il n'en demeure pas moins qu'un fait persiste : les camionneurs vivent des conditions de travail difficiles – rémunération déficiente, conciliation des vies personnelle et professionnelle ardue, exposition à des risques sur le plan de la santé et de la sécurité du travail, notamment. Malgré le fait qu'ils représentent un maillon indispensable à la mise en œuvre de la prestation de transport, peu d'études se sont intéressées, à ce jour, directement à eux et à leurs conditions de travail. Ainsi, la présente recherche examine de plus près ces conditions de travail à travers le prisme des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité, le temps de travail apparaissant comme un thème incontournable dans l'appréciation des enjeux vécus par les camionneurs. En raison de l'état embryonnaire des connaissances sur le sujet et de la multiplicité des modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail qui se déploient au sein de l'industrie, il a semblé dans l'ordre naturel des choses de s'attarder d'abord au milieu syndiqué, mieux circonscrit. Le choix du cadre théorique novateur des mobilisations du droit s'est avéré judicieux, car il a permis d'analyser et d'interpréter d'une manière originalement riche et révélatrice les données recueillies des $n = 38$ entrevues menées auprès des camionneurs, des syndicats et des transporteurs. En somme, il est démontré que l'énonciation formelle de la norme, par la latitude qu'elle accorde à la partie patronale, compromet dangereusement les droits des camionneurs, aussi fondamentaux soient-ils. Mais plus encore, il ressort que l'univers économique dérèglementé dans lequel la prestation de transport s'insère porte entrave à une mobilisation du droit qui serait favorable à la préservation de leurs intérêts. Sans négliger l'enjeu de la compétitivité à l'échelle nord-américaine, l'heure ne serait-elle pas venue de tenter de donner ou de redonner aux camionneurs la place qu'ils méritent dans la société ?

MOTS CLÉS

Industrie canadienne du camionnage, camionneurs syndiqués, droit du travail, mobilisations du droit, temps de travail, obligation de disponibilité.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ix

LISTE DES FIGURES xi

LISTE DES ABRÉVIATIONS xii

REMERCIEMENTS xiii

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 | LA RECENSION DES ÉCRITS 7

1.1 Portrait de l'industrie canadienne du camionnage 7

1.1.1 Structure de l'industrie et profil de la main-d'œuvre 7

1.1.2 Tour d'horizon de l'encadrement légal de l'industrie 10

1.1.2.1 Règlementation en matière économique 11

1.1.2.2 Règlementation en matière de sécurité 11

1.1.2.3 Règlementation en matière de conditions de travail 14

1.1.3 État des problématiques dans l'industrie 15

1.1.3.1 Rémunération 16

1.1.3.2 Conciliation des vies personnelle et professionnelle 18

1.1.3.3 SST 19

1.1.3.4 Attraction et rétention 20

1.1.3.5 Les longues heures de travail et le travail non-rémunéré 21

1.2 Le temps de travail 25

1.2.1 Évolution 25

1.2.1.1 Retour sur les luttes ouvrières 25

1.2.1.2 Examen du modèle classique, aboutissement des luttes 28

1.2.1.3 Sommaire des protections actuelles 29

1.2.2 Situation actuelle 30

1.2.2.1 Transformations contemporaines du monde du travail 30

1.2.2.2 Éclatement de l'unité de travail 30

1.2.2.3 Émergence d'un temps gris 32

1.2.3 Impact de la situation actuelle sur les conditions de travail 34

1.2.3.1 Rémunération 34

1.2.3.2 Conciliation des vies personnelle et professionnelle 35

1.2.3.3 SST 37

1.3 L'encadrement du temps de travail dans l'industrie du camionnage 41

1.3.1 L'encadrement législatif 41

1.3.1.1 Le RDTCVA 41

1.3.1.2 Le RHSCVU 44

1.3.2 L'encadrement conventionnel 46

1.3.2.1 La délimitation du temps de travail 46

1.3.2.2 La rémunération du temps de travail 47

1.4 L'encadrement du temps de travail comme source de temps gris 51

1.4.1 L'inadaptation du CCT à la structure de rémunération à la pièce en vigueur dans l'industrie du camionnage 51

1.4.2 L'absence de distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers 52

1.5 La question de recherche 53

CHAPITRE 2 | LE CADRE THÉORIQUE 55

2.1 Le concept d'effectivité du droit 55

2.1.1 Perspective juridique ou rapport droit/application du droit 57

2.1.2 Perspective sociologique ou rapport droit/société 59

2.1.3 Pour une réconciliation des perspectives juridique et sociologique 60

2.1.4 Facteurs d'effectivité du droit 61

2.1.5 L'effectivité du droit : un concept réellement mobilisable ? 62

2.2 Le concept des mobilisations du droit 63

2.3 L'opérationnalisation du concept des mobilisations du droit 64

2.3.1 Constater l'état du droit dans la pratique sociale 65

2.3.2 Comprendre le « pourquoi » de l'état du droit dans la pratique sociale 65

2.3.3 Identifier les effets de l'état du droit dans la pratique sociale 66

2.4 La proposition de recherche 66

CHAPITRE 3 | LA MÉTHODOLOGIE 68

3.1 Le devis de recherche 68

3.2 La méthode de collecte des données 69

3.2.1 Choix de la méthode de collecte des données 69

3.2.2 Processus d'observation 70

3.2.2.1 Concevoir l'instrument d'observation 70

3.2.2.2 Tester l'instrument d'observation 72

3.2.2.3 Collecter les données 72

3.3 L'échantillon 75

3.3.1 Construction de l'échantillon 76

3.3.2 Description de l'échantillon 77

3.4 L'analyse des données 78

3.5 Les limites de l'approche méthodologique 80

CHAPITRE 4 | LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS 82

4.1 Une industrie abandonnée à elle-même 82

4.1.1 L'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs 82

4.1.2 Le milieu syndiqué : au cœur d'un univers éclaté 85

4.1.2.1 La concurrence sans merci que se livrent les transporteurs 85

4.1.2.2 La multiplicité des modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail 91

4.1.2.3 Le chaos relativement au contrôle des heures de service 99

4.2 Les temps gris : « une norme » dans l'industrie 101

4.2.1 Les heures supplémentaires 101

4.2.2 Le temps consacré à des activités autres que la conduite routière 103

4.2.2.1 Le traitement des papiers administratifs 104

4.2.2.2 La comptabilisation du temps consacré à des activités autres que la conduite routière comme du temps de repos 104

4.2.2.3 Le contournement de la rémunération du temps d'attente chez le client par la manipulation de l'heure de cueillette ou de livraison 104

4.2.2.4 La non-rémunération pure et simple du temps d'attente chez le client 105

4.2.3 Le temps de conduite 105

4.2.3.1 Les impondérables (congestion routière, intempéries, détours, …) .. 106

4.2.3.2 Le calcul du millage à partir du logiciel PC Miler 106

4.2.3.3 Les limiteurs de vitesse 107

4.2.3.4 Les technologies de type IdleAir 108

4.2.3.5 La distinction entre les taux au millage chargé et vide 108

4.2.4 Le temps d'astreinte 109

4.2.4.1 Hors des lieux du travail 109

4.2.4.2 Sur les lieux du travail 109

4.3 Les dommages causés par les temps gris 112

4.3.1 Les longues heures de travail et l'insuffisance du niveau de rémunération 112

4.3.2 La difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle 114

4.3.3 Les risques en matière de SST 116

4.3.4 La pénurie de camionneurs 118

CHAPITRE 5 | LA DISCUSSION DES RÉSULTATS 121

5.1 L'expression de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes réinventées 121

5.1.1 La redéfinition des frontières du temps de travail 122

5.1.2 La légitimation du travail non-rémunéré 123

5.2 Les origines de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes au service des impératifs économiques ? 128

5.2.1 Un terrain propice à l'émergence des temps gris 128

5.2.1.1 Rémunération à la pièce ou … ? 129

5.2.1.2 Conducteur urbain ou routier ? 131

5.2.1.3 Entreprise provinciale ou fédérale ? 134

5.2.2 Un univers économique éclaté 136

5.2.2.1 Les transporteurs et l'intransigeance de la concurrence 138

5.2.2.2 Les syndicats et la collaboration obligée 139

5.2.2.3 Les camionneurs et l'absorption du fardeau concurrentiel 140

5.2.3 Un phénomène répandu : la falsification de la fiche journalière 142

5.3 L'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail dans ses prolongements : une industrie malade 146

5.3.1 Un état de disponibilité quasi-permanente 147

5.3.2 Un équilibre compromis 151

5.3.3 Une sécurité physique et une sécurité publique compromises 153

5.3.4 Une sécurité matérielle compromise 156

5.3.5 L'aporie de l'industrie : camionneurs recherchés et pénurie délibérée 157

CONCLUSION 161

ANNEXES 166

ANNEXE A : La grille d'entrevue (version camionneur) 166

ANNEXE B : La grille d'entrevue (version syndicat) 167

ANNEXE C : La grille d'entrevue (version transporteur) 168

ANNEXE D : La lettre d'invitation 169

ANNEXE E : Le formulaire de consentement 170

ANNEXE F : Le détail des entrevues 173

BIBLIOGRAPHIE 174

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Détail des revenus annuels de 39.3 G$ générés par l'industrie canadienne du camionnage (2010)…….. 8

Tableau 1.2 Détail des 56 838 transporteurs qui composent l'industrie canadienne du camionnage (2010)…..... 8

Tableau 1.3 Les heures normales et maximales de travail des conducteurs urbains et routiers……..... 14

Tableau 1.4 Les principaux problèmes de santé physique et psychologique observés chez les camionneurs……. 20

Tableau 1.5 Les activités autres que la conduite routière pure et simple (littérature)……..... 23

Tableau 1.6 Définitions de « durée du travail » et de « durée normale du travail » (RDTCVA art.2)……. 41

Tableau 1.7 Résultats du sondage quant à la pratique courante de l'industrie dans un secteur géographique donné (type de conducteur)……. 42

Tableau 1.8 Définitions d'« heures de service » et d'« heures de repos » (RHSCVU art.1)……... 44

Tableau 1.9 Les activités autres que la conduite routière (analyse des conventions collectives)……..... 48

Tableau 1.10 Les trois cas de figure relatifs au minimum journalier……..... 50

Tableau 2.1 Le vocabulaire propre aux domaines sociologique et juridique..... 59

Tableau 2.2 Quelques facteurs d'effectivité du droit……... 61

Tableau 3.1 La structure typique de la grille d'entrevue semi-structurée…..... 71

Tableau 3.2 Le déroulement des entrevues…….. 74

Tableau 3.3 Les fonctions occupées par les répondants……... 78

Tableau 3.4 La méthodologie adoptée aux fins de l'analyse de contenu……. 80

Tableau 4.1 Les qualificatifs employés par les personnes rencontrées pour

décrire la nature de la concurrence qui règne au sein de l'industrie du camionnage……. 86

Tableau 4.2 Extraits témoignant de la relation entre l'intensité de la concurrence présente au sein de l'industrie du camionnage et l'affaiblissement du milieu syndiqué……..... 89

Tableau 4.3 Extraits témoignant de la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires……. 101

Tableau 4.4 Les qualificatifs employés par les personnes rencontrés pour décrire le nombre d'heures élevé investies dans le travail……... 113

Tableau 4.5 Extraits témoignant des longues heures de travail et de la difficulté à concilier le travail et la famille qui en découle…….. 114

Tableau 5.1 Définitions données aux temps de travail improductif et productif……..... 124

Tableau 5.2 Synthèse des divers temps de travail improductifs susceptibles de faire l'objet d'un encadrement conventionnel, et tendances observées dans les modalités de rémunération qui leur sont associées……... 125

Tableau 5.3 Opposition de l'encadrement de l'obligation de disponibilité à son état dans la pratique sociale…… 126

Tableau 5.4 Synthèse des différentes formes de temps gris relevés sur le terrain……..... 127

Tableau 5.5 Écarts entre les durées normales du travail en sphères de compétences fédérale et provinciale, chez les conducteurs urbains et routiers……. 135

Tableau 5.6 Écarts entre les durées hebdomadaires du travail des conducteurs routiers et des autres salariés…… 149

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 Les fonctions occupées par le travail dans la vie d'un individu.. 40

Figure 1.2 Les heures de conduite, de service et de repos journaliers prescrites par le RHSCVU……... 46

Figure 2.1 L'effectivité comme écart entre le droit et la pratique……. 56

Figure 2.2 L'effectivité, fonction de la conformité envers la norme…… 57

Figure 2.3 Les types de lacunes dans le système normatif…… 58

Figure 2.4 Le modèle conceptuel de la recherche……. 67

Figure 3.1 Le raisonnement à suivre dans le choix du devis de recherche... 68

Figure 3.2 Statistiques relatives à la durée (en minutes) des entrevues…… 75

Figure 5.1 Schématisation de l'univers économique éclaté propre à l'industrie du camionnage…… 141

Figure 5.2 La falsification de la fiche journalière et l'accentuation de T_2… 144

Figure 5.3 Les temps gris et les longues heures de travail…… 147

Figure 5.4 Représentation graphique des écarts entre les durées du travail hebdomadaires des conducteurs routiers et des autres salariés……..... 149

Figure 5.5 La relation entre T_R et T_T……. 152

Figure 5.6 La distinction entre la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle chez les camionneurs et les travailleurs en général……... 154

Figure 5.7 Les effets en cascade des temps gris……. 159

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACC – Alliance Canadienne du Camionnage

ANACT – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

BRTF – Blue Ribbon Task Force

CBC – Conference Board du Canada

CCATM – Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé

CCRHC – Conseil canadien des ressources humaines en camionnage

CCQ – Code civil du Québec

CCT – Code canadien du travail

CNS – Code national de sécurité

CRIMT – Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail

CRSH – Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

EDSC – Emploi et Développement social Canada

LTR – Loi sur les transports routiers

OIT – Organisation Internationale du Travail

OBAC – Owner-Operators' Business Association of Canada

RDTCVA – Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles

RHSCVU – Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire

SST – Santé et sécurité du travail

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier de tout cœur les membres de ma famille (mes parents Yves et Pierrette, mon frère Antoine, et mon amoureux Alexis), qui m'ont supportée de toutes les façons possibles durant la réalisation de ce mémoire. Sans eux, je n'aurais sans doute pas eu la force de persévérer. Je salue leur patience à mon endroit, parfois si ce n'est pas souvent mise à rude épreuve…

Ensuite, je tiens à remercier chaleureusement ma directrice de recherche, Madame Urwana Coiquaud. Grâce à elle, j'ai eu la chance de travailler sur un sujet passionnant. Elle a su me guider et m'encourager à chacune des étapes du mémoire, ce dont je suis extrêmement reconnaissante. Madame Coiquaud est une personne humaine, avec qui j'ai pu développer une belle complicité. Les « expéditions » sur le terrain resteront un souvenir impérissable !

Enfin, je tiens à remercier toutes les personnes sans qui la réalisation de ce projet de recherche aurait été impossible. Je pense entre autres à toutes les personnes (camionneurs, syndicats, transporteurs, …) qui ont généreusement accepté de partager leur expérience, et ce, malgré leur emploi du temps souvent chargé. Je ne voudrais pas non plus passer sous silence l'aide financière précieuse qui m'a été octroyée par le CRIMT, et les séances de discussion stimulantes auxquelles j'ai eu l'occasion de prendre part dans le cadre du cours d'atelier de recherche offert par Monsieur Denis Chênevert. Tous deux ont grandement contribué à faciliter le passage à travers le mémoire.

La réalisation d'un mémoire comporte son lot de défis. Aujourd'hui, je suis heureuse qu'il se termine enfin, mais je sais que je regretterai un jour cette période de vie privilégiée dans laquelle il s'est inséré et qu'il a contribué à animer avec passion.

INTRODUCTION

1 L'industrie du camionnage : un maillon clé de l'économie canadienne

L'empreinte économique de l'industrie canadienne du camionnage est majeure. Elle génère un PIB annuel de 34 G$ en termes de retombées directes et indirectes, soit le tiers du PIB du secteur du transport dans son ensemble (*Conference Board du Canada* (ci-après appelé CBC), 2013 : 24)[1], et emploie plus de 300 000 camionneurs, toutes catégories confondues (i.e. compte d'autrui et compte propre), ce qui équivaut à 1% de la population canadienne totale et à 1.5% de la population canadienne active (CBC, 2013 : i). De plus, elle contribue à l'acheminement de 90% des produits consommés au Canada et représente 60% de la valeur des échanges commerciaux avec les États-Unis (CBC, 2013 : 24). La santé de cette industrie est donc cruciale au bon fonctionnement de l'économie canadienne et à sa compétitivité (CBC, 2013 : ii).

Malgré toute l'importance qu'elle revêt, l'industrie canadienne du camionnage est « un secteur d'activité méconnu [et] négligé » (Drouin, 2008 : 2), et ce, même de la part de la communauté scientifique. En effet, très peu d'études lui sont consacrées, et la plus récente d'entre elles, intitulée *Enjeux liés aux normes du travail dans l'industrie canadienne interprovinciale du camionnage* et menée sous la direction du professeur Garland Chow de l'École de commerce Sauder, remonte déjà à 2006. Comme il s'agit de la plus récente étude empirique d'envergure destinée au sujet, on comprendra qu'elle a contribué de façon importante à jeter les bases de ce mémoire.

Selon David Bradley, président de l'*Alliance Canadienne du Camionnage* (ci-après appelée ACC), même s'il est compréhensible que l'industrie du camionnage ne figure pas toujours au premier plan des préoccupations des médias et des leaders politiques, il est grand temps que l'on s'y intéresse davantage (ACC, 2013[2]). En effet, les résultats d'une étude publiée par le CBC en février 2013 sont alarmants : le Canada se dirige droit vers une pénurie de 25 000 à 33 000 camionneurs d'ici 2020 (CBC,

[1] Et ce, seulement dans le segment du compte d'autrui.
[2] http://www.drivershortage.ca/?p=219.

2013 : 16). D'après la littérature, il semble que cette pénurie de main-d'œuvre soit, dans une certaine mesure, le fruit de la qualité insuffisante des conditions de travail.

2 L'industrie du camionnage : aux prises avec plusieurs problématiques en matière de conditions de travail

Les problématiques auxquelles l'industrie canadienne du camionnage est confrontée en matière de conditions de travail se déclinent en trois volets principaux : (1) la rémunération, (2) la conciliation des vies personnelle et professionnelle et (3) la santé et sécurité du travail (ci-après appelée SST). Dans sa globalité, la littérature suggère que les camionneurs sont (1) peu rémunérés compte tenu de leur contribution à l'ouvrage, et plus précisément de l'ensemble des heures travaillées, (2) éloignés de leur famille pendant de longs moments et (3) exposés à des risques considérables sur le plan de la SST, notamment en raison du nombre d'heures élevé passées à la tâche.

L'examen de ces problématiques permet d'identifier un point qui leur est commun : le temps de travail. L'enquête menée par Chow (2006 : 52-53, 98-103) révèle que près de 80% des camionneurs travaillent au-delà de 60 heures par semaine (et 50% au-delà de 70), et qu'ils exécutent gratuitement une certaine portion de ces heures, une majorité d'entre eux étant rémunérés sur la base du nombre de kilomètres parcourus. Bien qu'aucune donnée statistique ne soit disponible afin de quantifier l'ampleur de ce dernier phénomène, nombreux sont les camionneurs qui dénoncent la non-rémunération des activités dites « d'attente », telles que le ravitaillement en carburant, le chargement et le déchargement de la marchandise, le traitement des papiers administratifs, les vérifications préventives, les inspections aux postes de pesage et les passages aux postes frontaliers et aux gares intermodales.

3 L'industrie du camionnage : exemple typique d'un désordre spatio-temporel

Dimension névralgique de la relation d'emploi, le temps de travail se situe depuis toujours au cœur des préoccupations des employés et des employeurs (Bureau & Corsani, 2012 : [25]), servant d'assise au modèle de subordination classique. Depuis les dernières décennies cependant, ce modèle est vivement ébranlé par

l'enchevêtrement d'une multitude de phénomènes, à savoir le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), la globalisation des marchés et des capitaux, l'essor des nouveaux modes de production, l'intensification de la concurrence, l'entrée des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population (Fudge, 2006 : 7-8), la montée du travail atypique, la multiplication des statuts de travail et le recours à la sous-traitance (Bernstein *et al.*, 2009 : 19). Si le monde du travail a évolué, le droit du travail destiné à le baliser n'a quant à lui pas évolué (Trudeau, 2010 : 77), d'où l'émergence d'un « temps gris » qui échappe à sa protection (Vallée, 2010 : 11-15).

L'industrie canadienne du camionnage n'en est pas épargnée. Dans la vague de libéralisation des échanges commerciaux en Amérique du Nord, elle fait l'objet d'une dérèglementation, qui, avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur les transports routiers*[3] (ci-après appelée LTR) en 1987, supprime les barrières à l'entrée et les minimums sur les tarifs (Monteiro, 2011 : 15). Si elle tendait à « [s'organiser] sous la forme d'entreprises familiales employant des camionneurs salariés » (Bernstein *et al.*, 2009 : 26), elle se transforme en véritable jungle où les transporteurs, dont le nombre monte en flèche, se livrent une concurrence sans merci (Chow, 2006 : 40). Du côté des camionneurs, la présence syndicale s'affaisse (Chow, 2006 : 196) et les modalités de mise au travail se multiplient (Bernstein *et al.*, 2009 : 26), de sorte qu'ils voient leurs conditions de travail se dégrader substantiellement et les longues heures de travail faire plus que jamais partie de leur réalité quotidienne (Lagacé & Robin-Brisebois, 2004 : 31).

L'étanchéité du droit du travail face aux mutations du monde du travail n'est pas seule à concourir à la confusion qui entoure le temps de travail, étant donné qu'à la base, la prestation de transport se déploie à l'intérieur d'un espace-temps non-parfaitement délimité. L'inadaptation de la partie III du *Code canadien du travail*[4] (ci-après appelé CCT) à la réalité spécifique à l'industrie du camionnage amplifierait d'ailleurs cette confusion (Chow, 2006 : 79). Il est difficile, par exemple, de

[3] L.R.C. (1985), ch. 29 (3e suppl.).
[4] L.R.C. (1985), ch. L-2.

distinguer le travail rémunéré du travail non-rémunéré. Mais à la nature toute élastique des frontières spatio-temporelles propre à l'industrie s'ajoute également un univers juridique paradoxal, puisqu'à la fois **[1]** ultra-règlementé et **[2]** ultra-dérèglementé.

[1] ***Ultra-règlementé***. L'industrie canadienne du camionnage est régie par une pléthore de règlementations en matière de sécurité (Chow, 2006 : 47). Celles-ci concernent notamment le *Code national de sécurité* (ci-après appelé CNS), les poids et dimensions, les heures de service et les passages frontaliers (Chow, 2006 : 40-42, 46). En ce qui a trait aux heures de service, le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*[5] (ci-après appelé RHSCVU) s'additionne au *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*[6] (ci-après appelé RDTCVA) pour encadrer le temps de travail. Il s'agit d'un règlement tellement complexe et difficile à saisir que des études faisant appel à des algorithmes mathématiques en vue de déterminer la possibilité de s'y conformer à l'intérieur de fenêtres de temps données lui sont consacrées (voir par exemple Goel & Rousseau, 2012; Goel & Vidal, 2012). Dans l'une de ces études, on note même que : « *Due to the complexity of Canadian regulations, using an exact approach for truck driver scheduling results in prohibitively slow running times.* » (Goel & Vidal, 2012: 15-16) ! Un coup d'œil au texte de la loi permet de s'en convaincre.

[2] ***Ultra-dérèglementé***. Sur le plan des conditions de travail, et plus spécifiquement du temps de travail, les camionneurs bénéficient d'une protection peu étendue comparativement à l'ensemble des travailleurs canadiens. Pour eux, la durée normale du travail est fixée, non pas à 40 heures par semaine tel que l'article 169(1) du CCT le prévoit, mais plutôt à 60 heures par semaine (RDTCVA art.6). Par ailleurs, sous réserve de conformité envers le RHSCVU, leur temps de travail n'est assujetti à aucun maximum quotidien ou hebdomadaire. Pourtant, en vertu de l'article 171(1) du CCT, la durée maximale du travail de la majorité des travailleurs canadiens est établie à 48 heures par semaine. C'est précisément ce que la *Convention (n° 153) sur la durée*

[5] DORS/2005-313.
[6] C.R.C., ch. 990.

du travail et les périodes de repos (transports routiers) de l'*Organisation Internationale du Travail* (ci-après appelée OIT) (1979) suggère, celle-ci portant sur la durée du travail et les périodes de repos dans le secteur du transport routier.

4 L'industrie du camionnage : une industrie à défricher

En somme, il semble que les transformations contemporaines du monde du travail, la nature singulière de l'industrie et l'univers juridique paradoxal au sein duquel elle évolue soient à l'origine d'un « temps gris ». Il s'agit d'un temps pendant lequel le salarié est obligé de se montrer disponible envers son employeur, sans pour autant être pleinement pris en charge par la loi. Compte tenu de la contribution indispensable de l'industrie canadienne du camionnage à la vitalité économique du pays, une équipe multidisciplinaire composée de chercheures se rattachant au *Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail* (ci-après appelé CRIMT) et ayant obtenu du financement externe du *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada* a récemment entrepris, dans le cadre de son projet intitulé *L'obligation de disponibilité du salarié : une nouvelle source de précarité ou de flexibilité ?*, d'examiner de plus près cette obligation de disponibilité qui pèse sur les camionneurs et qui semble dissimuler un certain nombre de problématiques (la qualité insuffisante des conditions de travail, la pénurie de main d'œuvre). Le présent mémoire s'inscrit directement à l'intérieur de ce projet de recherche. Il est à noter qu'il s'agit de l'un des nombreux projets faisant partie de la programmation scientifique du CRIMT auquel les chercheures de cette équipe sont associées.

L'industrie canadienne du camionnage étant complexe et peu documentée, il paraît judicieux de l'apprivoiser via le secteur syndiqué. Une étude attentive des conventions collectives, intitulée *Obligation de disponibilité et temps de travail – Analyse du secteur du camionnage fédéral* et réalisée à l'été et à l'automne 2013 par Philippe Métras, M.Sc., membre de l'équipe de recherche du CRIMT, a permis de dresser une typologie détaillée des différents temps de travail balisant l'obligation de disponibilité. Étonnamment, cette étude a révélé que peu de zones grises persistent.

Par contre, si l'encadrement de l'obligation de disponibilité est minutieusement défini de sorte qu'il laisse peu de place à l'émergence d'un « temps gris », cet encadrement n'est pas nécessairement mobilisé en pratique. Car si « le droit dit ce qu'il faut faire, il ne peut pas dire ce qu'on en fera » (Vedel, 1989 : 27). C'est ainsi que pour entreprendre de débroussailler l'industrie canadienne du camionnage, nous nous proposons de répondre à la question de recherche suivante :

> **Que révèle l'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne ?**

Le chapitre 1 du mémoire expose de manière détaillée le raisonnement suivi pour en arriver à poser cette question de recherche, tandis que le chapitre 2 est consacré au cadre théorique des mobilisations du droit. Le chapitre 3 présente la méthodologie utilisée pour répondre à la question, puis les chapitres 4 et 5 proposent des pistes de réponse et de réflexion.

CHAPITRE 1 | LA RECENSION DES ÉCRITS

Le chapitre qui suit présente l'ensemble des écrits qui servent d'ancrage à la présente recherche. Ceux-ci sont regroupés en quatre thèmes, soit portait de l'industrie canadienne du camionnage (1.1), le temps de travail (1.2), l'encadrement du temps de travail dans l'industrie du camionnage (1.3) et l'encadrement du temps de travail comme source de temps gris (1.4). Le chapitre se termine, suite à l'identification d'un manque à combler dans la littérature, par l'énonciation de la question de recherche (1.5).

1.1 Portrait de l'industrie canadienne du camionnage

Cette section se divise en trois sous-sections : structure de l'industrie et profil de la main-d'œuvre (1.1.1), tour d'horizon de l'encadrement légal de l'industrie (1.1.2) et état des problématiques dans l'industrie (1.1.3). Comme noté par Dubé & Pilon (2006 : 13) et par Noiseux (2006 : 6-7), il n'est pas chose aisée d'obtenir des statistiques fiables et récentes sur l'industrie canadienne du camionnage. Pour cette raison, les statistiques rapportées dans cette section devront être reçues avec prudence.

1.1.1 Structure de l'industrie et profil de la main-d'œuvre

Structure de l'industrie. Sachant que (1) 90% des produits consommés au Canada sont, à un moment ou à un autre, transportés par camion et que (2) 60% de la valeur des échanges commerciaux réalisés avec les États-Unis est issue du transport par camion (CBC, 2013 : 24), l'industrie du camionnage constitue un maillon vital de l'économie canadienne (*Conseil canadien des ressources humaines en camionnage* (ci-après appelé CCRHC), 2012 : i). Son impact en termes de retombées directes, indirectes et induites est majeur (CBC, 2013 : ii). Dans son ensemble, elle serait composée de 56 838 transporteurs, qui génèreraient des revenus annuels de 39.3

milliards de dollars (Statistique Canada, 2012[7]). Le détail de ces totaux est, dans la mesure des données disponibles, mis en lumière au sein des Tableaux 1.1 et 1.2 ci-dessous. Ceux-ci ont été adaptés des Tableaux 403-0008 à 403-0015 de la base de données CANSIM de Statistique Canada (2012[8]).

DÉTAIL DES REVENUS ANNUELS DE 39.3G $ (2010)			
Longueur du parcours	Longue distance	25.6	65%
	Local	13.7	35%
Revenus générés	> 1.3 millions	28.8	73%
	< 1.3 millions	10.5	27%
Type de mouvement	Intraprovincial	20.7	53%
	Interprovincial	9.4	24%
	International – Entrant	4.7	12%
	International – Sortant	4.5	11%
Type de marchandise	Marchandises emballées sous température non-contrôlée	10.2	26%
	Tous les autres produits	10.3	26%
	Solides en vrac	6.6	17%
	Marchandises emballées sous température contrôlée	5.1	13%
	Liquides et gaz en vrac	4.0	10%
	Automobiles et camions légers	1.2	3%
	Services de déménagement	1.0	3%
	Animaux vivants	0.7	2%
	Déchets, sans service de collecte	0.2	1%
Situation géographique	Ontario	14.2	35%
	Québec	7.6	19%
	Alberta	7.0	17%
	Colombie-Britannique	4.4	11%
	Autres provinces et territoires	7.7	19%

Tableau 1.1 – Détail des revenus annuels de 39.3 G$ générés par l'industrie canadienne du camionnage (2010)

DÉTAIL DES 56 838 TRANSPORTEURS (2010)			
Distance parcourue	Longue distance	24 013	42%
	Local	32 825	58%
Revenus générés	> 1.3 millions	52 040	92%
	< 1.3 millions	4 798	8%
Situation géographique	Ontario	21 461	15%
	Québec	10 028	18%
	Alberta	9 392	17%
	Colombie-Britannique	7 559	13%

[7] http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030008&retrLang=fra&lang=fra.
[8] http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a33?RT=TABLE&themeID=4021&retrLang=fra&lang=fra.

	Autres provinces et territoires	8 398	15%

Tableau 1.2 – Détail des 56 838 transporteurs qui composent l'industrie canadienne du camionnage (2010)

Profil de la main-d'œuvre. La plupart des mouvements interprovinciaux et internationaux sont exécutés par des entreprises qui œuvrent dans le secteur du camionnage pour compte d'autrui (Chow, 2006 : 14-17), c'est-à-dire des entreprises qui « transporte[nt] des marchandises contre rémunération » (Transports Canada, 2012 : 113)[9]. Ce secteur, auquel est également assimilé le bassin des propriétaires-exploitants, emploierait un total de 175 785 camionneurs à travers le Canada (Transports Canada, 2013 : 2), ce qui représente approximativement 1% de la population canadienne active (égale à 17 990 080 en date de mai 2011) (Statistique Canada, 2014)[10]. Examinons de plus près les différentes caractéristiques de ces camionneurs, en termes démographiques et de statuts de travail.

- ***Âge***. La moyenne d'âge des camionneurs (44.2) serait plus élevée que celle de l'ensemble des travailleurs canadiens (40.2), en raison (1) du nombre relativement élevé de camionneurs âgés de 55 ans et plus et (2) du nombre relativement bas de camionneurs âgés de moins de 25 ans (CBC, 2013 : 4).
- ***Sexe***. La profession de camionneur se classerait au deuxième rang des professions les plus dominées par la gent masculine au Canada, avec une proportion de 96.8% d'hommes (Statistique Canada, 2013[11]).
- ***Scolarité***. Le niveau de scolarité des camionneurs serait généralement moins élevé que celui des autres travailleurs (Chow, 2006 : 145). Par exemple, 34% d'entre eux ne détiendraient pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 14% chez les autres employés (Chow, 2006 : 145).
- ***Temps plein vs. Temps partiel***. La majorité des camionneurs, soit 97% d'entre eux, travailleraient à temps plein (Dubé & Pilon, 2006 : 18).

[9] Ces entreprises s'opposent à celles qui œuvrent dans le secteur du camionnage pour compte propre, qui « transportent leurs propres marchandises » (Transport Canada, 2012 : 113).
[10] http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.cfm.
[11] http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/2011002/tbl/tbl03-fra.cfm.

- ***Syndiqué vs. Non-syndiqué***. Les camionneurs syndiqués formeraient 25% de la population des camionneurs (Dubé & Pilon, 2006 : 18). Comparativement à leurs homologues non-syndiqués et de façon générale, ils (1) bénéficieraient d'un niveau de rémunération plus élevé, (2) travailleraient moins d'heures, (3) éprouveraient moins de difficultés sur le plan de la conciliation travail-famille, (4) témoigneraient d'un niveau de satisfaction envers le travail plus élevé, (5) formuleraient moins de plaintes relativement à la violation de leurs droits, (6) cumuleraient un plus grand nombre d'années d'expérience et (7) travailleraient pour le compte de grandes entreprises (Chow, 2006 : xix).
- ***Propriétaires-exploitants***. Considérés comme des travailleurs autonomes, les propriétaires-exploitants (30% des camionneurs) sont en grande partie exclus des protections prévues par le CCT à l'endroit des salariés. Ils possèdent leurs propres équipements, et assument eux-mêmes les dépenses encourues à l'occasion du travail. Malgré qu'ils soient en principe maîtres de leurs affaires, ils sont exposés à des conditions de travail particulièrement difficiles, notamment parce qu'ils évoluent au sein d'un environnement extrêmement compétitif. La situation de ces travailleurs a été examinée de près dans le cadre du *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires* réalisé par Bernier *et al.* en 1999.
- ***Conducteurs d'agence***. Les conducteurs d'agence seraient très peu nombreux au sein de l'industrie, puisqu'ils ne représenteraient que 5% de la population des camionneurs (Chow, 2006 : 33).

1.1.2 Tour d'horizon de l'encadrement légal de l'industrie

Avant de nous pencher sur l'état des problématiques dans l'industrie, examinons-en l'encadrement légal, sous les angles économique (1.1.2.1), de la sécurité (1.1.2.2) et des conditions de travail (1.1.2.3).

1.1.2.1 Règlementation en matière économique

Sous l'impulsion du mouvement de libéralisation des échanges commerciaux en Amérique du Nord[12], l'industrie canadienne du camionnage fait l'objet en 1987 d'une dérèglementation qui en modifie littéralement le visage. Avec l'entrée en vigueur de la LTR en 1987, les barrières à l'entrée sont supprimées et les minimums sur les tarifs sont abolis (Monteiro, 2011 : 15; Noiseux, 2006 : 4).

Le changement a pour conséquences principales d'augmenter le nombre de transporteurs en activité, d'intensifier la concurrence entre ces transporteurs et d'introduire une pression à la baisse sur leurs frais d'exploitation (Chow, 2006 : 40). Du côté des travailleurs, on assiste à un recul du syndicalisme (Chow, 2006 : 196), à une montée du travail autonome (Chow, 2006 : 169; Lagacé & Robin-Brisebois, 2004 : 31) et à une détérioration des conditions de travail (Lagacé & Robin-Brisebois, 2004 : 31). Par détérioration des conditions de travail, les auteurs entendent notamment une augmentation des heures de travail, une diminution de la rémunération et un accroissement des risques sur le plan de la SST (santé des travailleurs et sécurité publique).

1.1.2.2 Règlementation en matière de sécurité

Si l'industrie canadienne du camionnage est très peu encadrée d'un point de vue économique, il en va tout autrement d'un point de vue de la sécurité, où la règlementation est à la fois extraordinairement dense et complexe (Chow, 2006 : 47). Elle concerne principalement le CNS, les poids et dimensions, les heures de service et les passages frontaliers.

CNS. La mission du CNS est de promouvoir la sécurité du transport routier à travers le pays, et ce, dans une optique d'efficacité et d'uniformité (*Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé* (ci-après appelé CCATM), 2013[13]). Le code,

---

[12] Dérèglementation du secteur du transport routier de marchandises aux États-Unis par la promulgation du *Motor Carrier Act* (MCA) (1980), *Accord de libre-échange* (ALE) entre le Canada et les États-Unis (1989), *Accord de libre-échange nord-américain* (ALENA) (1994).
[13] http://ccmta.ca/fr/publications/code-canadien-de-securite.

qui a été conçu par le CCATM en partenariat avec l'industrie du transport routier, comprend 15 volets, à savoir (1) le permis de conduire unique, (2) les épreuves théoriques et les tests sur la route destinés aux conducteurs, (3) la formation des examinateurs de conducteurs, (4) la classification des permis de conduire, (5) l'auto-accréditation, (6) les exigences médicales à l'endroit des conducteurs, (7) le profil des conducteurs et des transporteurs, (8) la suspension temporaire, (9) les heures de service, (10) l'arrimage des cargaisons, (11) l'entretien et l'inspection des véhicules commerciaux, (12) l'inspection sur la route de l'AVC, (13) les rondes de sécurité, (14) la cote de sécurité et (15) la vérification en entreprises (CCATM, 2013[14]).

Poids et dimensions. Les infrastructures routières sont la propriété des différents gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada (Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2001 : 301). Par conséquent, ce sont eux qui ont le pouvoir de décider des règles qui s'appliquent aux poids et dimensions des véhicules qui circulent sur leurs routes (Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2001 : 301). Le contrôle de ces règles, qui ont pour objectifs d'assurer la sécurité sur les voies routières et de préserver l'intégrité des infrastructures routières, s'effectue notamment par le biais des postes de pesage (Chow, 2006 : 40-41). Cependant, en vertu du *Protocole d'entente fédéral-provincial-territorial sur la réglementation des poids et dimensions des véhicules* (voté en 1988 par le Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière), les différents gouvernements s'entendent sur un certain nombre de lignes directrices. Comme son nom l'indique, il vise à établir un cadre commun pour la règlementation régissant les poids et dimensions dans le transport interprovincial de véhicules lourds (Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière, 2011 : 3). Le protocole couvre un total de huit catégories de véhicules : 1- tracteur semi-remorque, 2- train double de type A, 3- train double de type B, 4- train double de type C, 5- camion porteur, 6- camion porteur avec remorque semi-portée, 7- camion porteur avec remorque, et 8- autocar et véhicule récréatif (Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière, 2011 : 6).

[14] http://ccmta.ca/fr/publications/code-canadien-de-securite/les-normes.

Heures de service. Au Canada, les heures de service des conducteurs sont régies par le RHSCVU. Des modifications y ont été apportées en janvier 2007 afin de renforcer la sécurité routière d'une part (Drouin, 2008 : i) et de réduire la complexité des règles d'autre part (Chow, 2006 : 41-42). Ce règlement précise les heures de service maximales et les heures de repos minimales auxquelles les camionneurs sont tenus de se conformer sur des bases quotidienne et hebdomadaire[15]. Par exemple, pour chaque période de 24 heures, il est interdit de conduire plus de 13 heures (art.12.1), et il est obligatoire de se reposer au moins 10 heures (art.14.1). L'objectif ultime de cette règlementation est de veiller à ce que les camionneurs bénéficient de périodes de repos suffisantes pour assurer leur sécurité de même que celle du public (Transports Canada, 2014[16]). Si les heures de service sont encadrées de façon assez étroite au Canada, elles le sont encore plus aux États-Unis, de sorte que les camionneurs qui seraient en conformité avec la règlementation d'un côté de la frontière pourraient ne plus l'être une fois celle-ci franchie, faute d'harmonisation des règles en la matière (Chow, 2006 : 41).

Passages frontaliers. Les camionneurs qui voyagent aux États-Unis doivent se conformer non seulement aux exigences canadiennes, mais également aux exigences américaines, qui se sont d'ailleurs resserrées depuis les événements du 11 septembre 2001 (Transport Canada, 2011 : 114). Ces exigences se rapportent notamment « aux douanes, à l'immigration, à la sécurité, à la drogue et à l'alcool, et au code criminel » (Chow, 2006 : 46). Le renforcement des diverses règlementations accentuerait d'ailleurs la pénurie de camionneurs observée à l'heure actuelle, dans la mesure où certains d'entre eux (1) refuseraient d'effectuer des transports transfrontaliers étant donné le nombre élevé d'obligations s'y rattachant, ou (2) n'y seraient tout simplement pas éligibles étant donné la nature imparfaite de leur dossier légal (Chow, 2006 : 46).

---

[15] L'aménagement des horaires n'est pas le même pour (1) une conduite au sud de 60° de latitude N. (art.11 à 36) et (2) une conduite au nord de 60° de latitude N. (art.37 à 60). Par défaut, il sera question de la conduite au sud de 60° de latitude N., puisqu'il s'agit de la zone d'activité principale.

[16] https://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-transporteurs-routiers-vehicules-utilitaires-conducteurs-1312.htm.

1.1.2.3 Règlementation en matière de conditions de travail

En vertu de l'article 92(10) a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*[17], les entreprises qui effectuent du transport interprovincial et/ou international sont de compétence fédérale. Les conditions de travail des camionneurs employés par de telles entreprises sont, tout comme celles de l'ensemble des travailleurs sous juridiction fédérale canadienne, définies à la partie III du CCT, intitulée *Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés*. C'est dans cette partie que les droits des travailleurs relativement à la durée du travail, au salaire minimum, aux congés annuels, aux jours fériés, à l'indemnité de départ, aux congés de maladie et au congédiement injuste sont décrits. Quant aux parties I et II, elles se rapportent respectivement aux relations du travail et à la SST.

Il arrive que des articles de la partie III du CCT soient modifiés afin de tenir compte de la nature particulière des activités qui se déploient dans certains secteurs. C'est le cas de l'industrie du camionnage. En effet, les articles 169 et 171 du CCT, qui concernent les durées normale et maximale du travail, y sont adaptés dans la mesure prévue par le RDTCVA (art.3). Le Tableau 1.3 ci-dessous, adapté du Feuillet 9A (Durée du travail dans le transport routier) du Programme du Travail d'*Emploi et Développement social Canada* (ci-après appelé EDSC) (2013[18]), offre un résumé des principales dispositions prévues à ce règlement. Il est à noter que la durée normale du travail, qui fixe le seuil à partir duquel les heures travaillées doivent être rémunérées à taux majoré de 50% conformément à l'article 174 du CCT, diffère selon le type de conducteur de véhicule automobile, soit urbain ou routier.

CONDUCTEUR URBAIN	
Définition	« Conducteur de véhicule automobile qui exerce son activité uniquement dans un rayon de 10 milles de son terminus d'attache et qui n'est pas un conducteur d'autobus, et comprend tout conducteur de véhicule automobile classé comme conducteur urbain de véhicule automobile dans une convention collective intervenue entre son employeur et un syndicat qui agit en son nom, ou tout conducteur qui n'est

[17] 30 & 31 Victoria, ch. 3 (R.U.).
[18] http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/pubs_nt/duree_routier.shtml.

	pas classé aux termes d'une convention de ce genre mais qui est censé être un conducteur urbain de véhicule automobile selon la pratique courante de l'industrie dans le secteur géographique où il est employé »
Heures normales de travail (par jour)	9
Heures normales de travail (par semaine)	45 (36 si la semaine compte un jour férié)
Heures maximales de travail	Conformément au RHSCVU
CONDUCTEUR ROUTIER	
Définition	« Conducteur de véhicule automobile qui n'est pas un conducteur d'autobus ni un conducteur urbain de véhicule automobile »
Heures normales de travail (par jour)	---
Heures normales de travail (par semaine)	60 (50 si la semaine compte un jour férié)
Heures maximales de travail	Conformément au RHSCVU

Tableau 1.3 – Les heures normales et maximales de travail des conducteurs urbains et routiers

1.1.3 État des problématiques dans l'industrie

En février 2013, le CBC publiait, en réponse à la demande de l'ACC[19], un rapport (intitulé *Understanding the Truck Driver Supply and Demand Gap and Its Implications for the Canadian Economy*) dressant le portrait de l'industrie canadienne du camionnage. La conclusion de ce rapport, qui a d'ailleurs été exposée dans plusieurs journaux nationaux[20], ne saurait être plus claire : le Canada fera face à une pénurie de 25 000, voire 33 000, camionneurs d'ici 2020 (CBC, 2013 : 10). Considérant l'envergure de cette industrie, il s'agit d'une menace importante, non

[19] L'ACC est l'instigatrice du *Blue Ribbon Task Force* (ci-après appelé BRTF), destiné à trouver des solutions au problème de la « *looming, chronic shortage of qualified truck drivers* » : http://www.drivershortage.ca/?page_id=72.

[20] Ex. « La pénurie de camionneurs, une grave menace pour notre économie » paru dans *Les Affaires* le 22 février 2013 (http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/transport/la-penurie-de-camionneurs-une-grave-menace-pour-notre-economie/554612); « Truck driver shortage could put Canada`s economy in neutral » paru dans *Capital News Online* le 22 mars 2013 (http://www.capitalnews.ca/index.php/news/truck-driver-shortage-could-put-canadas-economy-in-neutral); « Canada suffers a serious shortage of drivers » paru dans *Mississauga.Com* le 30 mai 2013 (http://www.mississauga.com/news-story/3249424-canada-suffers-a-serious-shortage-of-truckers/); « Truck driver shortage has economic implications » paru dans *Northern Ontario Business* le 10 juin 2013 (http://www.northernontariobusiness.com/Industry-News/transportation/2013/06/Truck-driver-shortage-has-economic-implications.aspx).

seulement pour elle-même, mais également pour l'économie canadienne dans son ensemble (CBC, 2013 : i).

En dépit de l'intérêt actuel qui lui est porté, il semble que la pénurie de camionneurs ne soit pas un phénomène nouveau, tel qu'en témoigne la succession d'études menées par le CCRHC à ce sujet depuis 1991 (soit peu de temps après la dérèglementation de 1987)[21]. Peut-être retient-elle cette fois-ci l'attention du public étant donné l'accélération du vieillissement de la population (Statistique Canada, 2012[22]) et la croissance de l'industrie anticipée (CCRHC, 2012 : 10).

Pour combler cette pénurie de main-d'œuvre, l'industrie canadienne du camionnage fait face à plusieurs défis de taille, dont celui de l'amélioration des conditions de travail (CBC, 2013 : 17). Car si les facteurs sous-jacents à la pénurie de camionneurs se rapportent, dans une certaine mesure, aux caractéristiques inhérentes à la profession et à des éléments contextuels, il n'en demeure pas moins qu'ils sont, dans une large proportion, attribuables aux mauvaises conditions de travail qui prévalent dans l'industrie (Fournier *et al.*, 2008 : 21-30). La question de l'amélioration des conditions de travail est toutefois loin d'être simple, car les problématiques observées en matière de rémunération (1.1.3.1), de conciliation des vies personnelle et professionnelle (1.1.3.2), et de SST (1.1.3.3) reposent en partie sur la concurrence vigoureuse qui y règne depuis la dérèglementation. Examinons-les de plus près, avant de nous pencher sur celles qui concernent l'attraction et la rétention (1.1.3.4) et les longues heures de travail et le travail non-rémunéré (1.1.3.5).

1.1.3.1 Rémunération

La littérature suggère que l'insuffisance du niveau de rémunération constitue une première problématique à laquelle l'industrie canadienne du camionnage est confrontée en matière de conditions de travail. En effet, d'après une étude menée par

---

[21] (1) The 1991 Sector Study Report, (2) The 1998 Update of the Sector Study Report, (3) Canada`s Driving Force Phase 1 – (2002-2004), (4) Canada`s Driving Force Phase 2 – (2005-2007), (5) Closing the Gap Phases 1 and 2 – (2005-2009), (6) Trend Analysis Quarterly Reports (2009-2011), (7) Beyond the Wheel and Labour Information Highway Demand Data Tool (2010-2011) (CCRHC, 2011: 5-9).
[22] http://www.statcan.gc.ca/pub/91-215-x/91-215-x2012000-fra.htm.

le CCRHC (2010 : 42) et subventionnée par Michelin Canada (*Driver Satisfaction Survey*), le désir d'obtenir un salaire plus élevé est identifié par les camionneurs comme la raison no.1 qui les pousse à vouloir quitter leur employeur. Comme le mentionne le BRTF (2012 : 5), il s'agit incontestablement d'une problématique centrale (i.e. « *inescapably the over-riding issue* »).

La rémunération moyenne des camionneurs (911.00$/semaine) est comparable à celle de l'ensemble des travailleurs canadiens (896.81$/semaine) (Statistique Canada, 2012[23]). Bien qu'elle puisse paraître satisfaisante à première vue, plusieurs camionneurs (et en particulier ceux qui se déplacent sur de longues distances) soutiennent qu'elle est injuste, voire pathétique (Joanne Ritchie[24] dans *Truck News*, 2014[25]), vu les innombrables heures de travail qu'elle requiert en échange et les conditions de travail difficiles auxquelles ils sont exposés (CCRHC, 2004, cité par Chow, 2006 : 54).

Si l'on se rapporte à la théorie de l'équité proposée par Adams (1965), le ratio rétribution/contribution serait donc nettement insuffisant. La contribution prend souvent la forme de longues heures de travail et de multiples sacrifices sur le plan de la qualité de vie (CCRHC, 2004, cité par Chow, 2006 : 54). En revanche, outre le niveau insuffisant de sa dimension purement monétaire, la rétribution comporte habituellement peu d'avantages sociaux (notamment en ce qui a trait aux régimes de retraite) (Dubé & Pilon, 2006 : 20) et de reconnaissance (Al Goodhall[26] dans *Truck News*, 2012[27]). Le manque de respect et de valorisation de la profession semble se refléter, par exemple, dans le mauvais traitement que les automobilistes, les clients (expéditeurs et receveurs) et les répartiteurs réservent aux camionneurs (CCRHC, 2003, cité par Fournier *et al.*, 2008 : 28).

---

[23] http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=2810027&retrLang=fra&lang=fra.
[24] Joanne Ritchie est Directrice Exécutive de l'*Owner-Operators' Business Association of Canada* (ci-après appelée OBAC), une association commerciale qui représente les camionneurs professionnels et les propriétaires-exploitants à travers le pays : http://www.obac.ca/Web/ContactUs.php.
[25] http://www.trucknews.com/features/my-2014-wish-list.
[26] Al Goodhall est camionneur professionnel, blogueur et journaliste chez Truck News : http://www.trucknews.com/transportation/al-goodhall-named-ihsa-central-chapter-driver-of-the-year.
[27] http://www.trucknews.com/features/coping-with-reporting-technologies; http://www.trucknews.com/features/sometimes-a-good-incentive-program-isnt-about-money.

Ainsi, les candidats potentiels qui font le calcul se rendent rapidement compte que la rémunération globale est peu alléchante en comparaison à celle offerte dans des secteurs alternatifs comme celui des mines, ce qui contribuerait à exacerber les difficultés éprouvées par les transporteurs en matière de recrutement (Zins Beauchesne et associés pour Camo-Route, 2012 : xvi). Selon Stephanie Fitzgerald, directrice de l'école *Greater Ottawa Truck Training*, la profession de camionneur peine à attirer les jeunes, puisqu'elle est perçue, non pas comme une « vraie carrière », mais plutôt comme un deuxième choix sur lequel il est possible de se rabattre en cas de nécessité (*Capital News Online*, 2013[28]).

1.1.3.2 Conciliation des vies personnelle et professionnelle

La littérature suggère que la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle constitue une deuxième problématique à laquelle l'industrie canadienne du camionnage est confrontée en matière de conditions de travail. Étroitement associée au temps de travail, et plus précisément aux longues heures de travail et aux périodes d'absence prolongées, elle serait particulièrement présente dans le transport de longue distance et ferait obstacle à la capacité de l'industrie à attirer et à retenir des camionneurs (Fournier *et al.*, 2008a : 28), surtout que les jeunes se préoccuperaient davantage de cet enjeu qu'autrefois (CCRHC, 2013).

D'après un sondage réalisé par Chow (2006 : 52-53), 79% des camionneurs effectuant des déplacements sur de longues distances travailleraient au-delà de 60 heures par semaine (et 49% au-delà de 70). Par ailleurs, une majorité d'entre eux s'absenteraient généralement plus de 10 jours par voyage, alors qu'ils considèrent comme « normale » une période d'absence de 7.5 jours (Chow, 2006 : 130).

Si plusieurs camionneurs reconnaissent que la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle figure parmi les caractéristiques inhérentes à leur profession, notamment en raison de l'ampleur des défis économiques et opérationnels auxquels leur employeur doit faire face (Chow, 2006 : 141), il n'en demeure pas

[28] http://www.capitalnews.ca/index.php/news/truck-driver-shortage-could-put-canadas-economy-in-neutral.

moins qu'elle représente un irritant majeur à long terme (Fournier *et al.*, 2008 : 28). En effet, il existerait une relation positive entre la durée de la semaine de travail, le nombre de problèmes vécus à la maison, et le niveau d'insatisfaction à l'égard du travail (Chow, 2006 : 132). D'ailleurs, le temps limité passé à la maison introduirait une pression à la performance qui s'ajouterait à celle vécue sur la route : « *Driving can be a grueling job and home time so limited, that often drivers are under as much pressure to be productive at home as they are while on the road.* » (James Menzies[29] dans Truck News, 2013[30]). La gestion des relations familiales se transformerait par le fait même en source de stress majeure.

1.1.3.3 SST

La littérature suggère que l'exposition des camionneurs à des risques sur le plan de la SST constitue une troisième problématique à laquelle l'industrie canadienne du camionnage est confrontée en matière de conditions de travail. Très exigeante, la profession rend les camionneurs vulnérables, tant sur le plan de la santé physique que sur celui de la santé psychologique (Fournier *et al.*, 2008 : 28-30). Pourtant, peu d'entre eux bénéficient d'avantages sociaux (Dubé & Pilon, 2006 : 20), dont l'un des objectifs est justement de promouvoir la santé en milieu de travail. Les principaux problèmes de santé qui menacent les camionneurs sont présentés au sein du Tableau 1.4 ci-dessous, qui a été élaboré à partir de l'étude réalisée par Fournier *et al.* (2008 : 28-30) et des thèmes récurrents repérés dans les magazines de l'industrie du camionnage. Encore une fois, il est possible de constater que ces problèmes sont en lien étroit avec le facteur temporel, que ce soit au niveau du nombre d'heures élevé investies dans le travail ou de la pression ressentie face aux imprévus de toutes sortes.

PROBLÈME	SOURCE(S) DU PROBLÈME
SANTÉ PHYSIQUE	
Troubles du sommeil	- Longues heures de travail
Troubles musculo-squelettiques	- Position assise - Travail physique - Exposition aux vibrations

[29] James Menzies est Éditeur Exécutif chez Truck News : http://www.trucknews.com/contacts.
[30] http://www.trucknews.com/features/understanding-and-combating-driver-fatigue.

	- Conditions climatiques
Troubles cardiaques et circulatoires	- Interdépendance des habitudes de vie personnelle et professionnelle
Troubles digestifs	- Longues heures de travail - Pression temporelle
SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	
Stress :	
(i) dans la réalisation des tâches	Pression temporelle – Ex : - Congestion routière - Attente aux douanes - Attente chez les clients - Intempéries - Bris d'équipement
(ii) dans les relations interpersonnelles en milieu de travail	- Mauvais traitement des clients - Manque de respect des répartiteurs
(iii) dans le respect du cadre légal	- Heures de service - Poids et dimensions - Vérifications avant le départ
(iv) dans les relations familiales	- Manque de temps à la maison
(v) dans l'introduction des nouvelles technologies	- Sentiment de perte de liberté

Tableau 1.4 – Les principaux problèmes de santé physique et psychologique observés chez les camionneurs

1.1.3.4 Attraction et rétention

La littérature suggère que l'ensemble des problématiques soulevées précédemment contribuent à expliquer les difficultés éprouvées par l'industrie canadienne du camionnage en termes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Cela est d'ailleurs très bien illustré dans l'extrait suivant : « *At the end of the day, it all comes down to wanting a safe workplace, a decent wage, and good work/life balance – what anyone wishes for in their job. And if some of my wishes came true, there just might be a lot more folks looking for a job behind the wheel of a truck.* » (Joanne Ritchie dans *Truck News*, 2014[31]). Si ces difficultés sont particulièrement intenses dans le segment de la longue distance, où l'instabilité et l'imprévisibilité des horaires et des trajets rendent compliquée la gestion de la vie familiale (CBC, 2013 : 21), elles n'en demeurent pas moins relativement généralisées, puisque seulement 17% des

[31] *Ibid*, p.17.

transporteurs disent ne pas éprouver de mal à se doter de la main-d'œuvre qualifiée requise (CCRHC, 2012 : 16).

Les obstacles à la croissance et les coûts élevés associés au recrutement et à la formation (CCRHC, 2012 : i) amènent certains transporteurs à mettre en place des solutions afin de remédier à la problématique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Par exemple, via son programme intitulé *Promise to Our Drivers*, l'entreprise *Ryder System, Inc.* s'engage à traiter les camionneurs qu'elle embauche avec respect, à leur octroyer une rémunération à la fois juste et transparente, à mettre à leur disposition des équipements propres, sécuritaires et fiables, à leur permettre d'être à la maison la majorité des soirs, et à leur donner l'opportunité de s'exprimer dans l'assignation du travail (*Journal of Transportation*, 2013 : 85). Grâce à ce programme, l'entreprise maintient un taux de roulement cinq fois moins élevé que celui de 11.6% qui prévaut dans l'industrie (CCRHC, 2012 : 19).

1.1.3.5 Les longues heures de travail et le travail non-rémunéré

L'examen attentif de ces problématiques permet d'observer qu'elles sont toutes, d'une façon ou d'une autre, liées au temps de travail, et plus précisément aux longues heures de travail.

Dans la mesure où les dispositions législatives qui ont trait à la rémunération à taux majoré des heures supplémentaires servent à limiter l'usage excessif que les employeurs peuvent être tentés d'en faire (OIT, 2011 : 15), les longues heures de travail des conducteurs routiers apparaissent comme la réponse naturelle à la durée normale du travail fixée à 60 heures par semaine (au lieu de 40) pour cette catégorie de travailleurs. En outre, une partie importante de la législation en matière de temps de travail s'appuie sur le RHSCVU, qui s'inscrit, non pas dans un objectif de préservation des droits des travailleurs, mais plutôt dans un objectif d'efficacité et de sécurité publiques (Arthurs, 2006 : 76-77). Apparemment, la durée maximale du travail établie à 70 heures par semaine, à l'article 26 de ce règlement, répond à cet objectif. Il convient de soulever que cela paraît pour le moins étonnant, compte tenu de la disproportion entre ce maximum et celui de 48 heures qui s'applique aux autres

travailleurs… justement dans une optique de sécurité. C'est d'ailleurs au regard de l'ensemble de ces éléments réunis que Fudge (2006 : 95) déplore le « manque de règlementation » en vigueur dans l'industrie du camionnage.

Mais la littérature permet d'identifier un facteur qui s'adjoindrait à celui de l'étendue des frontières de la durée du travail, telles que définies par la loi, pour expliquer le phénomène des longues heures de travail. Il s'agit du travail non-rémunéré.

Abstraction faite du secteur du transport urbain, c'est le nombre de kilomètres parcourus qui est garant de la rémunération versée aux camionneurs (Chow, 2006 : 87). Toutefois, leur métier s'étend bien au-delà de la conduite routière pure et simple…

Comme mentionné par Bess (1999 : 16), les camionneurs consacrent une partie importante de leur temps de travail à des activités autres que la conduite routière pure et simple. Des exemples de ces activités, qui ont pu être identifiés dans la littérature (ex. Chow, 2006 : 98; Fournier *et al.*, 2008 : 81-88), sont présentés au sein du Tableau 1.5 ci-dessous.

Bien qu'ils ne puissent pas être qualifiés d'« activités » à proprement parler, les ralentissements causés par la congestion routière et par les désordres météorologiques s'ajoutent à la liste des perturbations de l'activité de conduite, qui, notons-le, se situent hors du contrôle des camionneurs (Al Goodhall dans *Truck News*, 2011 & 2012[32]). D'ailleurs, le Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière (2012 : 3) souligne que « la congestion routière est un problème qui prend de l'ampleur au Canada » et qui « devient critique dans nos grandes villes, où les durées des déplacements quotidiens atteignent des niveaux sans précédent ».

Qui plus est, les camionneurs doivent cesser de conduire à certains moments, du moins pour se conformer aux exigences du RHSCVU. Comme en fait foi un article publié par Al Goodhall dans le magazine Truck News en 2010[33], il n'est pas rare qu'ils se retrouvent, lors de ces périodes d'inactivité, coincés à des centaines de

[32] http://www.trucknews.com/features/hours-of-service-rules-lets-not-fix-what-isnt-broken; *Ibid*, p.17.
[33] http://www.trucknews.com/features/rest-areas-what-rest-areas.

kilomètres de chez eux, avec à leur disposition des installations sanitaires parfois désuètes, voire inexistantes.

- Ravitaillement en carburant
- Chargement et déchargement de la marchandise
- Traitement des papiers administratifs
- Vérifications préventives
- Inspections aux postes de pesage
- Passages aux douanes et aux gares intermodales
- Attente chez le client
- Bris mécaniques

Tableau 1.5 – Les activités autres que la conduite routière pure et simple (littérature)

Tous ces « temps d'attente », qui font partie intégrante du quotidien des camionneurs, soulèvent de nombreuses doléances de leur part. En effet, plusieurs d'entre eux dénoncent l'absence de rémunération explicite destinée à ces temps, qui les expose au risque de ne pas être dédommagés à juste titre pour l'ensemble des heures travaillées. Comme l'un des camionneurs interrogés par Dan Goodwill[34] en 2012[35] explique :

> « *Everything that the driver does under the direction of the employer should be paid for! Pre-trips and all necessary paperwork required by the company or by law should be done while the driver is getting paid... it is not for the driver, it is for the company! Waiting for dispatch, waiting for a customer to load or unload or prepare paperwork, waiting for customs or brokers or roadside inspections... it is all to do with the job, not for the driver! Unless the driver is eating, using the washroom or shower, or sleeping, if not at home, or another place of HIS choice, then he should be getting paid. The driver should start getting paid, by the hour, when he has been instructed to be at work.* ».

Tel qu'en témoigne le titre *Hours of Servitude* d'un article publié par Mike Smith[36] dans le magazine Truck News en 2003[37], certains vont jusqu'à comparer le travail non-rémunéré à de l'esclavage. Quoi qu'il en soit, le système de rémunération à la pièce représente pour plusieurs l'échec des différentes parties prenantes de l'industrie à faire face à l'ensemble des problématiques auxquelles elles sont confrontées : « *[it] places the burden of inefficiencies of the freight system created by others onto the*

[34] Dan Goodwill est consultant en gestion du transport pour le réseau nord-américain : http://www.dantranscon.com/index.php/about-us/profile.
[35] http://www.dantranscon.com/index.php/blog/entry/drivers-speak-out-on-the-driver-shortage-issue.
[36] Mike Smith est Directeur des Communications de l'OBAC.
[37] http://www.trucknews.com/features/voice-of-the-o-o-hours-of-servitude.

backs of drivers » (BRTF, 2012 : 1). Ce sont donc les camionneurs, au bas de l'échelle, qui écopent.

En proie à tous ces « temps d'attente » qui s'additionnent les uns aux autres pour contribuer à amenuiser leur paie, les camionneurs n'ont souvent d'autre choix que de s'atteler à la tâche sans répit. Apparemment, un certain nombre d'entre eux vont même jusqu'à falsifier leur fiche journalière, via laquelle les heures de service sont contrôlées, afin de parvenir à gagner un revenu décent (Mike Smith dans Truck New, 2003[38]).

D'après des informations extraites du rapport produit par Chow (2006 : 80-84) et de certains articles publiés dans des magazines de l'industrie du camionnage (ex. *Overtime Pay for Drivers*, *Canada Cartage hit with $100-million lawsuit over overtime pay*[39]), la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires apparaît également comme une source de protestations de la part des camionneurs.

Les divers temps de travail non-rémunéré auxquels les camionneurs sont exposés s'apparentent de près aux temps gris décrits par Vallée (2010 : 11-15). Ce sont des temps qui ne peuvent être considérés ni comme des temps de travail qui donneraient droit à une pleine rétribution, ni comme des temps de repos où le salarié serait pleinement libéré des astreintes vis-à-vis de son employeur.

Puisqu'ils constituent une source de mécontentement majeure de la part des camionneurs et qu'ils contribuent vraisemblablement à expliquer les longues heures de travail, les mauvaises conditions de travail et les difficultés éprouvées par les transporteurs en matière d'attraction et de rétention, les temps gris méritent d'être investigués en profondeur. Mais avant de poursuivre, il est nécessaire de faire un tour d'horizon des écrits qui portent sur le temps de travail pour mieux comprendre la mécanique derrière ces temps gris.

---

[38] *Ibid*, p.23.
[39] http://www.todaystrucking.com/overtime-pay-for-drivers, http://www.trucknews.com/human-resources/canada-cartage-hit-with-100-million-lawsuit-over-overtime-pay.

1.2 Le temps de travail

> « Comme on le voit, à part des limites tout élastiques, la nature même de l'échange des marchandises n'impose aucune limitation à la journée de travail, et au travail extra. Le capitaliste soutient son droit comme acheteur, quand il cherche à prolonger cette journée aussi longtemps que possible et à faire deux jours d'un. D'autre part, la nature spéciale de la marchandise vendue exige que sa consommation par l'acheteur ne soit pas illimitée, et le travailleur soutient son droit comme vendeur quand il veut restreindre la journée de travail à une durée normalement déterminée. Il y a donc ici une antinomie, droit contre droit, tous deux portent le sceau de la loi qui règle l'échange des marchandises. Entre deux droits égaux qui décide ? La Force. Voilà pourquoi la réglementation de la journée de travail se présente dans l'histoire de la production capitaliste comme une lutte séculaire pour les limites de la journée de travail, lutte entre le capitaliste, c'est-à-dire la classe capitaliste, et le travailleur, c'est-à-dire la classe ouvrière. » (Marx, 1867 : 230-231).

Cet extrait n'a nullement pour objectif d'annoncer l'adoption d'un point de vue marxiste. Au contraire, il vise simplement à introduire la question du temps de travail, qui est aujourd'hui centrale, et à rappeler que « la tension entre celui qui vend son temps et celui qui l'achète est ancienne » (Maitte & Terrier, 2011 : 2-3). Ici, l'évolution du temps de travail (1.2.1), sa situation actuelle (1.2.2) et l'impact de cette situation sur les conditions de travail (1.2.3) seront examinés successivement.

1.2.1 Évolution

C'est par le biais d'un retour sur les luttes ouvrières (1.2.1.1), d'un examen du modèle classique, aboutissement des luttes (1.2.1.2) et d'un sommaire des protections actuelles (1.2.1.3) qu'il est proposé de retracer l'évolution du temps de travail.

1.2.1.1 Retour sur les luttes ouvrières

Situé au « cœur de la question salariale », le temps de travail est depuis l'avènement du capitalisme « l'histoire d'une lutte » (Bureau & Corsani, 2012 : [25], [17]). Au Canada, c'est au XIXe siècle qu'une première législation est mise en place pour limiter la durée du travail des femmes et des enfants (Fudge, 2006 : 1). Si fondamental soit-il, le temps de travail fait l'objet en 1919 de la *Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie)* de l'OIT, soit la toute première norme internationale du

travail de l'histoire (OIT, 2011 : 3). Cette convention, qui porte sur la durée du travail, tend à limiter à huit heures par jour et à 48 heures par semaine le nombre d'heures de travail dans les établissements industriels (OIT, 2011 : 3). Quelques années plus tard, en 1930, la *Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux)* étend ces règles au secteur du commerce et des bureaux (OIT, 2011 : 3)[40]. Toutefois, ce n'est qu'au cours des années 1950 et 1960 qu'elles sont, à l'issue de nombre de combats menés par le mouvement ouvrier, réellement implantées dans les pays industrialisés (Fudge, 2006 : 2). Par exemple, même si le Canada ratifie en 1935 les conventions no.1 et no.14 (OIT, 2012[41]), il faut attendre jusqu'en 1965, avec l'entrée en vigueur du CCT, pour que le législateur fédéral instaure un véritable filet de sécurité sociale à l'endroit des salariés (Verge *et al.*, 2006 : 50)[42]. Pour le *Congrès du travail du Canada* (CTC) (2009[43]), la lutte pour la journée de huit heures représente l'« une des plus grandes réussites de l'histoire syndicale mondiale ».

Adoptée en 1979, la *Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers)* (précitée) concerne le temps de travail dans le secteur des transports routiers (OIT, 2011 : 5). Elle précise notamment que :

- « L'expression durée du travail signifie le temps consacré par les conducteurs salariés (a) à la conduite et à d'autres travaux pendant la période de circulation du véhicule, (b) aux travaux auxiliaires concernant le véhicule, ses passagers ou sa charge » (art.4.1), mais que « les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les conducteurs ne disposent pas librement de leur temps, peuvent être considérés comme faisant partie de la durée du travail dans une proportion à déterminer » (art.4.2);

---

[40] Les conventions no.14 (1921) et no.106 (1957), qui régissent le repos hebdomadaire dans l'industrie et dans le commerce, s'inscrivent dans la même veine que les conventions no.1 (1919) et no.30 (1930) (OIT, 2011 : 6-7).
[41] http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102582.
[42] Avant cela, on comptait principalement sur l'autonomie collective pour rééquilibrer le rapport de force entre l'employé et l'employeur (Verge *et al.*, 2006 : 55).
[43] http://www.congresdutravail.ca/centre-daction/ensemble-pour-un-monde-plus-juste/horaire-de-travail-d-cent.

- « La durée totale maximum de conduite, y compris les heures supplémentaires, ne doit dépasser ni neuf heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine » (art.6.1);
- « Tout conducteur salarié a droit à une pause après une durée du travail de cinq heures continues telle que cette durée est définie à l'article 4, paragraphe 1, de la présente convention » (art.7.1);
- « Aucun conducteur ne doit être autorisé à conduire au-delà d'une période continue de quatre heures au plus sans bénéficier d'une pause. » (art.5.1);
- « Le repos journalier des conducteurs doit être d'au moins dix heures consécutives au cours de toute période de vingt-quatre heures à compter du commencement de la journée de travail. » (art.8.1).

La lecture de ces dispositions permet de se rendre compte assez rapidement que la règlementation en vigueur au Canada à l'heure actuelle (voir la section 1.3 pour les détails) diverge de cette convention à quelques égards. Ainsi, peut-être ne faudrait-il pas se surprendre du fait qu'elle n'ait jamais fait l'objet d'une ratification de sa part[44].

Parce qu'il est un élément central de la relation d'emploi et qu'il a un impact déterminant sur les conditions de travail, le temps de travail figure encore aujourd'hui parmi les plus grandes préoccupations de l'OIT (2011 : 12). Les neuf principes fondamentaux suivants font d'ailleurs clairement état de sa position actuelle en la matière (OIT, 2011 : 12).

i. ***Durée normale du travail***. Établir une limite à la durée normale du travail (en termes quotidien, hebdomadaire, et annuel s'il y a lieu).

ii. ***Heures supplémentaires***. Reconnaître le caractère exceptionnel des heures supplémentaires, en les limitant et en les indemnisant.

iii. ***Repos hebdomadaire***. Faire en sorte que les travailleurs bénéficient d'une période de repos hebdomadaire régulière et ininterrompue, qui leur permette de profiter pleinement de leur vie personnelle.

---

[44] *Ibid*, p.26.

iv. ***Repos annuel***. Octroyer aux travailleurs un congé annuel payé, « si possible ininterrompu, pris dans une période choisie, et auquel [ils] ne peuvent renoncer en échange d'une compensation financière ».

v. ***Travail de nuit***. Instaurer une protection particulière à l'intention du travail de nuit, étant donné son caractère atypique et ses effets potentiels sur la santé des travailleurs.

vi. ***Travail à temps partiel***. Assurer un traitement du travail à temps partiel, librement choisi, équivalent à celui du travail à temps plein.

vii. ***Flexibilité***. Tenir compte du besoin de flexibilité des entreprises dans l'aménagement du temps de travail.

viii. ***Négociation collective***. Prendre conscience de l'importance de la négociation collective quant aux décisions concernant le temps de travail.

ix. ***Mécanismes de contrôle***. Mettre en place des mécanismes de prévention et de sanction des abus.

1.2.1.2 Examen du modèle classique, aboutissement des luttes

La relation de travail classique est celle qui se caractérise par une unité de temps, de lieu et d'action : le salarié exerce son activité, « strictement déterminée », au sein de l'établissement de l'employeur, suivant un horaire préétabli (Schoenberger, 2010 : 31). Eu égard à la place centrale qu'il a occupé dans le modèle classique, le temps de travail « a contribué à jeter les bases du droit du travail » (Lallement & Rozenblatt, 2011 : 545). Plus précisément, l'existence d'un découpage net entre les temps professionnels et sociaux a mené à retenir le facteur temporel comme fondement de l'objectivation des frontières de la subordination (Supiot, 1995 : 947-948), l'érigeant au titre de « pierre angulaire de toute relation d'emploi » (Fudge, 2006 : 1).

Au Québec, c'est l'article 2085 du *Code civil du Québec*[45] (ci-après appelé CCQ) qui introduit une borne temporelle à l'état de subordination du salarié vis-à-vis de son employeur : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous

[45] R.L.R.Q. c. C-1991.

la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »[46]. Il faut donc examiner l'encadrement légal du temps de travail pour déterminer les contours de l'obligation de disponibilité du salarié.

1.2.1.3 Sommaire des protections actuelles

Tel qu'évoqué précédemment, au Canada, c'est la partie III du CCT qui encadre les divers aspects du temps de travail des employés sous juridiction fédérale, dans une optique de protection de leurs droits.

TRAVAIL

- ***Durée normale du travail***. En vertu de l'article 169(1), la durée normale du travail est fixée, sauf exception, à 40 heures par semaine et à 8 heures par jour. On se rappellera que l'industrie du camionnage fait exception à cette règle (voir la section 1.3 pour les détails).
- ***Durée maximale du travail***. En vertu de l'article 171(1), la durée maximale du travail est fixée, sauf exception, à 48 heures par semaine. Encore une fois, on se rappellera que l'industrie du camionnage fait exception à cette règle (voir la section 1.3 pour les détails).
- ***Heures supplémentaires***. En vertu de l'article 174, les heures effectuées en sus des heures normales de travail doivent donner lieu à une majoration de salaire d'au moins 50%.

REPOS

- ***Repos quotidien***. Contrairement à un grand nombre de lois provinciales (ex. LNT), le CCT ne prévoit pas de période de repos quotidien, comme la pause-café ou la pause-repas.
- ***Repos hebdomadaire***. En vertu de l'article 173, l'horaire de travail de l'employé doit être établi, sauf exception, de manière à ce qu'il bénéficie d'au moins une journée complète de repos par semaine, dans la mesure du possible le dimanche. Ici encore, cette règle n'est généralement pas applicable dans l'industrie du camionnage (voir la section X pour les détails).

[46] Le CCQ s'applique également aux entreprises de compétence fédérale (Ouimet, 2011 : 30-31).

- ***Repos annuel***. En vertu de l'article 184, l'employé a droit, pour chaque année de service complétée, à un minimum de deux semaines de congé payé (trois après six années de service).

1.2.2 Situation actuelle

La situation actuelle peut être étudiée à la lumière des thèmes suivants : les transformations contemporaines du monde du travail (1.2.2.1), l'éclatement de l'unité de travail (1.2.2.2) et l'émergence d'un temps gris (1.2.2.3).

1.2.2.1 Transformations contemporaines du monde du travail

Depuis les trois dernières décennies, le monde du travail est le théâtre de mutations économiques et sociales qui bouleversent profondément la relation de travail classique dans laquelle, rappelons-le, la dimension temporelle occupe une place centrale (Lallement & Rozenblatt, 2011 : 544). En effet, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), la globalisation des marchés et des capitaux, l'essor des nouveaux modes de production, l'intensification de la concurrence, l'entrée des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population (Fudge, 2006 : 7-8), la montée du travail atypique, la multiplication des statuts de travail et le recours à la sous-traitance (Bernstein *et al.*, 2009) sont autant de phénomènes qui se conjuguent pour modifier le rapport au temps qui prévalait dans le modèle industriel.

1.2.2.2 Éclatement de l'unité de travail

L'ensemble de ces phénomènes entraîne une « désagrégation » de l'unité de temps, de lieu et d'action qui prévalait durant la majeure partie du XXe siècle dans le cadre de la relation de travail classique (Schoenberger, 2010 : 31).

Pensons par exemple au développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), qui introduit une confusion quant à la délimitation des temps personnel et professionnel (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de*

travail, ci-après appelée ANACT, 2011 : 2-5). C'est que l'activité de travail, par sa déportation hors des lieux de l'entreprise, pénètre de façon plus ou moins insidieuse dans la sphère de la vie privée (ANACT, 2011 : 2-5).

Le télétravail constitue à cet égard un cas de figure particulièrement éloquent : où donc la frontière entre les vies personnelle et professionnelle se situe-t-elle, alors qu'elles se retrouvent confinées à l'intérieur d'un même espace-temps (ANACT, 2011 : 2-5) ? La liberté ainsi prétendument gagnée porte en elle-même le germe de la servitude, tel qu'en témoigne la puissante métaphore de la « laisse électronique » (Morin, 2000 : 735). Car la loi, dans son état actuel, parviendrait mal à protéger les travailleurs dont le lieu de travail n'est pas celui de l'entreprise (Chaykowski, 2005 : 23-24).

GPS, boîte noire, téléphones cellulaires, téléavertisseurs et ordinateurs sont autant de technologies qui, depuis leur entrée en scène au cours des dernières années, modifient de façon importante l'organisation du travail des camionneurs (Service Canada, 2013[47]). Tandis que ces technologies auraient le potentiel de contribuer à leur rendre la vie plus facile, la réalité serait complètement autre, du moins pour une partie d'entre eux (Al Goodhall dans *Truck News*, 2012[48]). En effet, elles s'imposeraient comme un mécanisme de contrôle inflexible présent en tout temps et en tout lieu au service des transporteurs et des clients, rappelant le célèbre personnage Big Brother du roman 1984 de George Orwell (1949) et anéantissant la liberté qui les avait autrefois attirés vers la profession (Al Goodhall dans *Truck News*, 2012[49]).

Un raisonnement similaire s'applique à l'essor des nouveaux modes de production, qui dictent eux aussi les règles du jeu au nom de la concurrence (ANACT, 2011 : 6-7). Adaptabilité, réactivité, qualité et optimisation sont désormais les mots d'ordre (Askenazy, 1998, cité par Boulin, 2001 : 198). Les travailleurs se retrouvent ainsi soumis à une durée, à une intensité et à une organisation du travail qui répondent aux

---

[47] Le GPS (Global Positioning System) est un système de positionnement par satellite qui permet de suivre la trace des camionneurs, et la boîte noire enregistre des données portant sur leurs habitudes de conduite. http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7411.shtml.
[48] *Ibid*, p.17.
[49] *Ibid*, p.17.

exigences à court terme de la « nouvelle économie » (ANACT, 2011 : 2-8), dans une logique de marchandisation du travail (Supiot, 2011 : 1152) : « polyvalence accrue, obligation de travailler vite, délais toujours plus serrés… les exigences de productivité et de rentabilité se font sentir à chaque étape du processus productif, plaçant les salariés en situation d'urgence permanente » (Hélardot, 2005 : 32). Cela contribue à rendre le temps de travail plus incertain et plus difficile à mesurer (ANACT, 2011 : 7), d'autant plus qu'il varie en fonction du type de main-d'œuvre et d'industrie, contrairement à l'époque fordiste où il était uniforme à l'ensemble de la population ouvrière (Boulin, 2001 : 198).

Dans la mesure où la majorité des produits consommés au pays sont transportés à un moment ou à un autre par voie routière, l'industrie canadienne du camionnage n'échappe de toute évidence pas à la montée de la « nouvelle économie » caractérisée par le « juste-à-temps » (Bess, 1999 : 14). Les camionneurs sont considérés, tout comme les marchandises qu'ils bougent, comme des ressources « juste-à-temps » auxquelles on fait appel au rythme des fluctuations économiques : « Obtenez votre permis et nous vous flanquerons derrière un volant où les heures sont longues » et « dès que les affaires ralentiront, nous vous congédierons aussi vite que nous vous avons embauché » (*Travailleurs canadiens de l'automobile* (TCA), 2012[50]); « *The casualness with which employees are hired and fired in this business is enough to make a contract lawyer cringe.* » (James Menzies dans *Truck News*, 2011[51]). À cet égard, nombreux sont ceux qui déplorent l'inertie des normes face à l'évolution des modes de production dans l'industrie du camionnage (Roy & Filiatrault, 2000 : 4).

1.2.2.3 Émergence d'un temps gris

Si en pratique le temps de travail a évolué, il en va tout autrement du cadre légal destiné à le baliser. En effet, celui-ci se raccroche toujours à l'environnement – en grande partie révolu – qui l'a façonné (Trudeau, 2010 : 77), de sorte que l'écart qui le sépare de la réalité ne cesse de s'accentuer (Fudge, 2006 : 13). Cet écart permet au

[50] http://www.tca.qc.ca/documents/sectoriels/582-Transport_routier2012p.pdf.
[51] http://www.trucknews.com/features/its-in-the-contract-or-is-it.

travail non-rémunéré, c'est-à-dire celui qui est exécuté gratuitement, bénévolement, de se loger dans l'espace libre qui en est issu (Lallement & Rozenblatt, 2011 : 548). C'est ainsi que l'éclatement de l'unité de travail décrite ci-dessus, unité qui jadis paramétrait l'état de subordination de l'employé vis-à-vis de son employeur, se traduit par l'émergence d'un troisième temps (Vallée, 2010 : 11-15). Rappelons qu'il s'agit d'un temps qui ne peut être qualifié ni de temps de travail, ni de temps de repos; d'où son appellation à titre de temps gris.

L'émergence de ce temps gris conduit certains auteurs, tels que Lallement & Rozenblatt (2011 : 545), à conclure que « l'exigence de subordination a cédé le pas à celle de disponibilité ». Le passage suivant illustre d'ailleurs parfaitement cette conclusion :

> « Si le fordisme rythmait la vie par un découpage du temps et une répétition régulière des tâches, tandis que la société salariale garantissait des droits protecteurs en contrepartie de la subordination, la conformation de la société à un nouveau modèle dans lequel l'entreprise devient l'étalon de toute forme sociale, depuis l'individu jusqu'à l'État, exige plutôt une disponibilité permanente des actifs : la subordination se déplace de la relation hiérarchique à l'exigence de disponibilité, tandis que la confrontation au risque devient l'affaire de tous et la responsabilité de chacun. » (Bureau & Corsani, 2012 : [40]).

Dans un pareil contexte, le travailleur n'est plus en mesure de disposer en toute quiétude du temps libre qu'il a dûment acquis par la mise à la disposition de l'employeur de sa force de travail (Bureau & Corsani, 2012 : [14]), celui-ci représentant « la contrepartie de la contrainte au travail » (traduction libre de Boulin, 2001 : 201). Car au moins puisse le travailleur qui considère comme pénible le temps de travail trouver la joie dans les temps de loisir et de repos (notamment grâce à la ressource monétaire qu'il en extrait) qui lui appartiennent « en propre » (Bureau & Corsani, 2012 : [14]).

Ainsi, les normes du travail actuelles seraient inadaptées à la réalité contemporaine. L'État, coincé entre l'arbre et l'écorce, ne parviendrait désormais plus à établir un juste rapport de force entre l'employé et l'employeur (Ulysse, 2009 : 81-83), rapport en outre affaibli par l'accès limité aux mécanismes de négociation collective étant donné le recul du syndicalisme (Trudeau, 2010 : 77). Selon la « thèse de la précarisation du système de protection sociale », il aurait plutôt succombé aux

revendications des employeurs en matière de flexibilité (Ulysse, 2009 : 87). Or, si « flexibilisation » va souvent de pair avec « précarisation » (Forgues, 2004 : 620), le défi consisterait à trouver un juste équilibre entre le besoin de protection de l'employé et le besoin de flexibilité de l'employeur, tout en inscrivant ces besoins à l'intérieur de ceux de la collectivité (OIT, 2011 : 66). Car les impératifs économiques auxquels les entreprises sont assujetties ne devraient pas se déployer au détriment des droits et libertés fondamentaux (OIT, 2011 : 66), dont tous devraient pouvoir se prévaloir en vertu du principe d'universalité (Trudeau, 2010 : 77).

1.2.3 Impact de la situation actuelle sur les conditions de travail

Intimement lié à l'identité de l'individu, le travail occupe une place centrale dans la vie de celui-ci (Basinski, 2007 : 89-90). Toutefois, il semble que les conditions de travail actuelles ébranlent les fonctions vitales de la relation d'emploi sur lesquelles le droit du travail devait veiller, ce qui sous-tend des implications aux volets de la rémunération (1.2.3.1), de la conciliation des vies personnelle et professionnelle (1.2.3.2) et de la SST (1.2.3.3).

1.2.3.1 Rémunération

La question du temps de travail est intrinsèquement liée à celle de la rémunération (OIT, 2011 : 44). Depuis les deux dernières décennies dans les pays industrialisés, on observe une augmentation de la pauvreté chez les salariés, et ce, malgré un recul de la pauvreté en général (Béroud *et al.*, 2007-2008 : 199; Hirsch, 2006, cités par Ulysse, 2009 : 82). Être pauvre malgré l'occupation d'un emploi serait une situation de plus en plus courante (surtout observée chez les individus les moins scolarisés), qui pourrait entre autres s'expliquer, en vertu de la « thèse de la précarisation de l'emploi », par la pression à la baisse sur les salaires issue de la vigueur de la concurrence à l'échelle internationale (Ulysse, 2009 : 85-86). Comme mentionné par Bernstein *et al.* (2009 : 19) en référence aux propos de Supiot (2004 : 119), « le nombre grandissant de travailleurs pauvres qui sont à l'œuvre de longues heures de travail sans obtenir en contrepartie un revenu décent » est « le symptôme d'une

faillite de politiques publiques qui devaient faire du travail la clé d'accès à la sécurité économique ». Un nombre croissant de travailleurs auraient effectivement le sentiment d'être mal rémunérés, en plus de ne pas être reconnus à leur juste valeur (Gollain, 2006 : 139).

1.2.3.2 Conciliation des vies personnelle et professionnelle

De prime abord, la dualité entre les sphères personnelle et professionnelle découle du nombre fini d'heures comprises dans une journée et à l'intérieur desquelles doivent être conciliées les diverses obligations d'une personne (Fudge, 2006 : 1). Elle fait donc référence à la question de l'allocation globale du temps (Boulin, 2001 : 203-204), d'où le fameux symbole de la balance (Thompson & Bunderson, 2001 : 17). Tout dépendamment du regard qui lui est porté, la conciliation des vies personnelle et professionnelle peut être envisagée du point de vue (1) d'un conflit éternel voué à l'impasse ou de celui (2) d'un équilibre optimal à atteindre (Schoenberger, 2010 : 32).

Il est intéressant de noter que contrairement à la plupart des auteurs qui abordent la problématique de la conciliation des vies personnelle et professionnelle en termes quantitatifs (i.e. née du déséquilibre dans le partage du temps entre les deux temps de vie), Thompson & Bunderson (2001 : 18) l'envisagent plutôt en termes qualitatifs. Selon eux, la perception de conflit dépendrait de la qualité du temps globalement investi, et diminuerait au fur et à mesure que l'on tendrait vers une harmonie entre les activités poursuivies par l'individu et son identité (Thompson & Bunderson, 2001 : 24-25).

L'intérêt croissant envers les temps professionnels et sociaux émane de la difficulté éprouvée par de plus en plus de travailleurs à naviguer parmi ces deux temps (Boulin, 2001 : 202; Tremblay, 2008 : 72). Car s'il n'est pas nouveau, l'enjeu de la conciliation des vies personnelle et professionnelle est exacerbé par le contexte dans lequel nous évoluons (Tremblay, 2008 : 75). Citons à cet égard les changements survenus dans les modes d'organisation du travail (ex. émergence de l'économie juste-à-temps) et de la famille (ex. entrée des femmes sur le marché du travail)

(Tremblay, 2008 : 74-75). Plus précisément, ces changements brouillent la frontière entre les vies professionnelle et personnelle, la première s'immisçant largement dans la seconde (ANACT, 2011 : 2-8; Combrexelle, 2010 : 12; Favennec-Héry, 2010 : 24-25). Ce brouillement, rappelons-le, remet en question la capacité du droit du travail à protéger les salariés, ici en matière de vie privée (ANACT, 2011 : 7).

En termes de durée du travail, il ne fait aucun doute qu'il existe une relation positive étroite entre le nombre d'heures travaillées et le niveau de tension entre les deux sphères (Fagan *et al.*, 2012 : 40). D'ailleurs, si l'OIT (2011 : 29) recommande une durée maximale du travail de 48 heures par semaine, c'est parce que les données empiriques disponibles montrent que le fait de travailler régulièrement au-delà de ce nombre d'heures augmente de manière considérable le conflit travail-famille.

D'après une étude menée en Australie dans le secteur de la construction, les horaires irréguliers et le travail de week-end expliqueraient également la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle (Brown *et al.*, 2010 : 196). En effet, les travailleurs qui sont à l'œuvre le dimanche passent à côté d'un temps généralement privilégié pour s'occuper d'eux-mêmes et de leur famille, s'impliquer dans les tâches domestiques et participer à la vie communautaire (Bittman, 2005 : 78) – ce qui amène l'auteur à qualifier le travail de week-end d'insociable. Ce problème serait accentué par le phénomène selon lequel les travailleurs ayant la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires n'hésiteraient pas à aller de l'avant afin de mieux répondre à leurs obligations financières, même si cela entre en conflit avec leurs obligations familiales et les empêche de bénéficier d'une période de récupération suffisante (Brown *et al.*, 2010 : 204-205). La problématique de la conciliation des vies personnelle et professionnelle ne découlerait donc pas seulement des longues heures de travail, mais également des implications négatives du travail de week-end (Brown *et al.*, 2010 : 205-207).

Les conséquences néfastes de l'empiètement de la sphère professionnelle sur la sphère personnelle s'étendent bien au-delà de celles qui concernent le travailleur lui-même. Tout d'abord, la difficulté à organiser sa vie extraprofessionnelle met en péril le bien-être de ses proches (Duxbury & Higgins, 2003 : 3), en affectant négativement

la relation parent-enfant ou le développement de l'enfant par exemple (Fagan *et al*., 2012 : 31-34). Cela est encore plus vrai dans le cas où les deux membres du couple occupent une profession exigeante (Fagan *et al.*, 2012 : 27). Ensuite, l'entremêlement des deux sphères est à l'origine d'un cercle vicieux qui cause préjudice non seulement à l'employé lui-même, mais également à son employeur : « *the family life suffers the repercussions of the confusion arising in the working world and, conversely, the working world undergoes more and more directly the impacts of elements which destabilize the family* » (Tremblay, 2008 : 75). En effet, une mauvaise gestion du temps de travail est susceptible de diminuer la satisfaction et la performance des employés, d'augmenter l'absentéisme, de réduire la rétention de la main-d'œuvre, et ultimement de compromettre la productivité de l'entreprise (Golden, 2012). Enfin, en raison des nombreux problèmes de santé auxquels il expose les travailleurs, le conflit travail-vie représente un lourd fardeau financier pour la société en général (Fudge, 2006 : 75-76). Il s'agit donc d'un enjeu de GRH de taille.

1.2.3.3 SST

Dans son ensemble, la littérature suggère un lien étroit entre le temps de travail et la santé et la sécurité des travailleurs. Plus précisément, il existerait une relation de cause à effet entre la durée du travail et la santé (physique et psychique) et la sécurité des travailleurs (OIT, 2011 : 37-39). Encore une fois, s'il est recommandé de ne pas dépasser la limite des 48 heures par semaine, c'est parce que l'ensemble des données factuelles prises en considération portent à croire que le fait de travailler régulièrement au-delà de ce nombre d'heures accroît de façon marquée la chance de causer préjudice à la santé et à la sécurité des travailleurs (OIT, 2011 : 29).

Santé physique. D'un point de vue quotidien, les heures de travail prolongées sont susceptibles d'entraîner des perturbations du sommeil, une prise de poids (Tucker & Folkard, 2012 : 13-16) et une consommation accrue d'alcool et de tabac (Shields, 1999 : 47-49). D'un point de vue hebdomadaire, elles peuvent être à l'origine d'affections cardio-vasculaires, de diabète de type II, d'invalidité, de troubles cognitifs et de fatigue ressentie (Tucker & Folkard, 2012 : 16-20). Il semble toutefois

que certaines variables puissent modérer la relation de cause à effet observée : (1) la maîtrise de son horaire de travail, (2) l'absence de pression à effectuer des heures supplémentaires, (3) l'amour de son travail, (4) le caractère raisonnable du niveau d'exigences et (5) la présence de fortes gratifications (Tucker & Folkard, 2012 : 16-20). Ainsi, peut-être les heures de travail prolongées ne sont-elles pas aussi dommageables en soi que certains des éléments qui lui sont souvent associés (charge de travail élevée, sommeil dérangé, difficulté à décrocher) (Tucker & Folkard, 2012 : 16-20).

Santé psychique. « Dans l'univers fordiste, le travailleur risquait de perdre sa santé physique et parfois sa vie; il était exposé à l'abrutissement, mais il ne risquait pas de perdre la raison » (Supiot, 2011 : 1154). En effet, le travailleur d'aujourd'hui est exposé à une toute nouvelle horde de risques sur le plan de la santé mentale, qui vont du stress au suicide, en passant par la dépression (Supiot, 2011 : 1154). Ces risques sont d'ailleurs étroitement associés à l'interpénétration sans cesse grandissante des sphères personnelle et professionnelle (Combrexelle, 2010 : 12).

Sécurité. Les études menées jusqu'à présent révèlent que le travail posté prolongé, qui finit par plonger le salarié dans un état de fatigue avancé, accroît le risque d'accident (Tucker & Folkard, 2012 : 13-20). L'intensification du travail à laquelle nombre de travailleurs font face à l'heure actuelle entraînerait également une accentuation de ce risque (Hélardot, 2005 : 33).

L'une des missions fondamentales du droit du travail consiste à veiller à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, si bien que ce sont les préoccupations en la matière qui ont été à l'origine des premières règlementations relatives au temps de travail (Verge & Vallée, 1997 : 32-38). Au Canada, le droit à la santé et à la sécurité est largement développé dans la partie II du CCT. Par exemple, en vertu de l'article 124, l'employeur a le devoir de « veille[r] à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail ». En outre, il fait l'objet de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[52] (CCDL) et de l'article 2087

[52] *Loi constitutionnelle de 1982* (R-U), Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c. 11.

du CCQ, qui énoncent respectivement que « chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne »[53] et que « l'employeur (…) doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ». L'exposition vive des travailleurs à une multitude de dangers physiques et psychologiques remet donc profondément en cause la capacité de l'État à assurer leur protection, nonobstant leur situation sur le marché du travail.

Dans un contexte où les mutations du marché du travail sont, entre autres choses, à l'origine d'un ébranlement de la notion du temps de travail, la précarité se manifeste comme un phénomène qui gagne de plus en plus de terrain (Forgues, 2004 : 622). Le travailleur précaire peut être défini comme celui pour qui la loi se révèle, malgré une contribution de travail non-négligeable, inefficace dans la sauvegarde de ses besoins fondamentaux (Ulysse, 2009 : 81). Les écrits de Fournier *et al.* (2003), de Chaykowski (2005), d'Hélardot (2005), de Basinski (2007) et d'Ulysse (2009) permettent de mettre en lumière un certain nombre de caractéristiques communes à ces travailleurs précaires, dont plusieurs d'entres elles coïncident d'ailleurs avec celles que Devetter (2008) observe chez les chauffeurs :

- Niveau de rémunération peu élevé;
- État d'instabilité, d'insécurité et d'imprévisibilité perpétuel quant à la relation d'emploi, à la rémunération et au temps de travail;
- Protection syndicale absente ou déficiente;
- Protection sociale peu généreuse (ex. avantages sociaux);
- Reconnaissance professionnelle et sociale limitée;
- Exposition élevée à une pléiade de risques sur le plan de la SST;
- Conditions de travail et de vie difficiles;
- Isolement, exclusion et marginalisation;
- Risques de sentiment d'inutilité et de dévalorisation de soi;
- État de soumission permanent vis-à-vis de l'employeur;

[53] Cette loi ne s'applique cependant pas aux rapports de nature privée (art.32).

- Opportunités de développement professionnel restreintes;
- Conciliation des vies personnelle et professionnelle ardue.

Cette montée de la précarité questionne la place et le sens du travail dans la vie des individus, lorsque celui-ci n'est plus apte à assumer ses fonctions, aussi vitales soient-elles. (Les fonctions occupées par le travail dans la vie d'un individu sont illustrées au sein de la Figure 1.1 ci-dessous, qui a été adaptée d'Ulysse, 2009 : 81)). Mais dans la mesure où les protections instaurées par l'État visaient historiquement à garantir « [la] paix sociale et [le] progrès moral », (Schoenberger, 2010 : 32), l'expansion du phénomène de la précarité donne lieu à des réflexions qui dépassent le strict cadre individuel (Hélardot, 2005 : 33-34). En effet, comment l'ordre social peut-il être préservé, alors que le travail ne peut plus, selon « la thèse de l'effritement du mythe social », être envisagé comme une source universelle d'intégration, d'émancipation et de libération (Ulysse, 2009 : 88) ? Car si une certaine partie des travailleurs est toujours prise en charge par l'État, une autre partie d'entre eux ne l'est pas, donnant lieu à une division sociale.

Figure 1.1 – Les fonctions occupées par le travail dans la vie d'un individu

Certes, l'industrie canadienne du camionnage ne fait pas bande à part au regard des transformations contemporaines du monde du travail qui s'entrechoquent pour bousculer le rapport au temps classique. Mais jusqu'à quel point les temps gris qui suscitent la grogne des camionneurs peuvent-ils être attribués à ces transformations, et plus précisément à l'imperméabilité des normes du travail vis-à-vis de celles-ci, alors que la relation d'emploi qu'ils entretiennent avec les transporteurs s'appuie depuis toujours sur un cadre spatio-temporel diffus… ? Dans tous les cas, il est

nécessaire de procéder à un examen détaillé de l'encadrement légal du temps de travail pour déterminer les contours de l'obligation de disponibilité qui leur incombe.

1.3 L'encadrement du temps de travail dans l'industrie du camionnage

En milieu syndiqué, l'encadrement du temps de travail est composé de l'adjonction de l'encadrement législatif (1.3.1) et de l'encadrement conventionnel (1.3.2). Comme spécifié à l'article 168(1) du CCT, les dispositions de la convention collective ne peuvent pas aller en-deçà de ce qui est prévu par la loi. Toutefois, elles ont primauté sur les dispositions législatives dans les cas où elles se montrent plus favorables que celles-ci.

1.3.1 L'encadrement législatif

Comme souligné par Fudge (2006 : 39), les normes relatives au temps de travail sont issues de deux règlements complètement distincts, soit le RDTCVA (qui se rattache à la partie III du CCT) (1.3.1.1) et le RHSCVU (qui se rattache à la LTR) (1.3.1.2). Le premier vise à protéger les droits des travailleurs, tandis que le second vise à assurer la sécurité publique.

1.3.1.1 Le RDTCVA

Ce règlement concerne « les normes en matière de durée du travail des employés affectés au transport des marchandises (…) par véhicule automobile ». Les définitions de « durée du travail » et de « durée normale du travail » qui y sont données à l'article 2 sont présentées au sein du Tableau 1.6 ci-dessous.

Durée du travail. « Toutes les heures à partir du moment où un conducteur de véhicule automobile commence son poste de travail, à la demande de son employeur, jusqu'à ce qu'il soit libéré des obligations inhérentes à sa tâche, mais ne comprend pas le temps :	
(a)	pendant lequel, au cours d'un poste de travail, il est libéré par son employeur des obligations inhérentes à sa tâche pour les repas et le repos autorisés en cours de route,
(b)	des arrêts qu'il doit faire en cours de route à cause de la maladie ou de la fatigue,
(c)	passé à se reposer, en cours de route, à titre de co-conducteur d'un véhicule automobile

	muni d'une couchette, ou
(d)	passé à se reposer, en cours de route, à un motel, hôtel ou autre lieu ordinaire de repos du même genre où le logement lui est offert pour qu'il y dorme. »
Durée normale du travail. « À l'égard de toute catégorie de conducteurs de véhicules automobiles dont la durée du travail est décrite au présent règlement, désigne la durée du travail ainsi décrite. »	

Tableau 1.6 – Définitions de « durée du travail » et de « durée normale du travail » (RDTCVA art.2)

En vertu des articles 3 et 4(1), la durée normale du travail des conducteurs peut dépasser celle de huit heures par jour et de quarante heures par semaine prévue à l'article 169(1) du CCT. Examinons de plus près les dispositions qui s'y rattachent.

Le type de conducteur. À l'article 2, une distinction est établie entre les conducteurs urbains et routiers :

> Conducteur urbain de véhicule automobile. « Un conducteur de véhicule automobile qui exerce son activité uniquement dans un rayon de 10 milles de son terminus d'attache et qui n'est pas un conducteur d'autobus, et comprend tout conducteur de véhicule automobile classé comme conducteur urbain de véhicule automobile dans une convention collective intervenue entre son employeur et un syndicat qui agit en son nom, ou tout conducteur qui n'est pas classé aux termes d'une convention de ce genre mais qui est censé être un conducteur urbain de véhicule automobile selon la pratique courante de l'industrie dans le secteur géographique où il est employé. ».
>
> Conducteur routier de véhicule automobile. « Un conducteur de véhicule automobile qui n'est pas un conducteur d'autobus ni un conducteur urbain de véhicule automobile. ».

Ce sont des sondages menés par EDSC qui permettent de déterminer la pratique courante de l'industrie dans les divers secteurs géographiques où les conducteurs sont employés (EDSC, 2013[54]). Le Tableau 1.7 ci-dessous, adapté du Programme du Travail d'EDSC (2013[55]), présente les trois résultats auxquels les sondages peuvent donner lieu.

1ère option	« Les conducteurs urbains sont les conducteurs qui exercent leurs activités uniquement dans une zone désignée. **Zone de travail des conducteurs urbains :** • Distance maximale parcourue en direction nord depuis le terminus

[54] http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/camionage.shtml.
[55] *Ibid*, p.42.

	d'attache : ** km ** • Distance maximale parcourue en direction sud depuis le terminus d'attache : ** km ** • Distance maximale parcourue en direction est depuis le terminus d'attache : ** km ** • Distance maximale parcourue en direction ouest depuis le terminus d'attache : ** km ** Cette conclusion est fondée sur le fait qu'au moins 70 pour 100 des entreprises sondées classent les conducteurs qui exercent leur activité uniquement dans cette zone comme des conducteurs urbains. Par conséquent, cela confirme qu'il s'agit de la pratique courante de l'industrie pour ce qui est de la classification des conducteurs à titre de conducteurs urbains de véhicules automobiles. »
2e option	« Les conducteurs urbains sont les conducteurs qui exercent leur activité uniquement dans un rayon de 10 milles (16 km) de leur terminus d'attache. »
3e option	« Il n'existe aucune pratique courante dans l'industrie. Par conséquent, en vertu de l'article 2 du *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, les conducteurs urbains de véhicules automobiles sont les conducteurs qui exercent leur activité uniquement dans un rayon de 10 milles (16 km) de leur terminus d'attache. »

Tableau 1.7 – Résultats du sondage quant à la pratique courante de l'industrie dans un secteur géographique donné (type de conducteur)

Si une distinction entre les conducteurs urbains et routiers est établie, c'est parce que les durées normales du travail auxquels ils sont assujettis diffèrent.

La durée normale du travail. En vertu des articles 5(1) et 6(1), la durée normale du travail est fixée à 45 heures par semaine et à neuf heures par jour dans le cas du conducteur urbain, et à 60 heures par semaine dans le cas du conducteur routier. Il est à noter qu'aucune limite journalière n'est prévue à l'intention du conducteur routier.

La durée normale du travail sert à fixer le seuil à partir duquel les heures travaillées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires. Conformément à l'article 174 du CCT, « les heures supplémentaires effectuées par l'employé, sur demande ou autorisation, donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent ».

En vertu des articles 3 et 4(1), la durée maximale du travail des conducteurs peut dépasser celle de quarante-huit heures par semaine prévue à l'article 171(1) du CCT. C'est le RHSCVU, et non pas le RDTCVA, qui en étaye les modalités d'application.

1.3.1.2 Le RHSCVU

Ce règlement précise les heures de service maximales ainsi que les heures de repos minimales auxquelles les conducteurs sont tenus de se soumettre sur des bases journalière et hebdomadaire. Les définitions d'« heures de service » et d'« heures de repos » qui y sont données à l'article 1 sont présentées au sein du Tableau 1.8 ci-dessous.

Heures de service. « La période qui commence au moment où le conducteur commence à travailler ou est tenu par le transporteur routier d'être en disponibilité, sauf lorsque le conducteur attend une affectation de travail, et se termine au moment où il cesse de travailler ou est relevé de ses fonctions par le transporteur routier. Sont inclus dans la présente définition les heures de conduite et le temps consacré par le conducteur aux fonctions suivantes :	
(a)	l'inspection, l'entretien, la réparation, la mise en état ou le démarrage d'un véhicule utilitaire;
(b)	le déplacement à bord d'un véhicule utilitaire en tant que co-conducteur, sauf le temps passé dans la couchette;
(c)	la participation au chargement ou au déchargement d'un véhicule utilitaire;
(d)	l'inspection ou la vérification du chargement d'un véhicule utilitaire;
(e)	l'attente pendant qu'un véhicule utilitaire fait l'objet d'un entretien, d'un chargement, d'un déchargement ou d'une affectation;
(f)	l'attente pendant qu'un véhicule utilitaire ou son chargement est inspecté à un bureau de douane ou à un poste de pesée;
(g)	l'attente au cours d'un trajet en raison d'un accident ou d'un autre événement ou d'une autre situation imprévus;
(h)	le fait de se reposer à bord d'un véhicule utilitaire ou de l'occuper à une autre fin, sauf : (i) le temps considéré comme faisant partie des heures de repos conformément à l'article 10, (ii) le temps passé dans une couchette, (iii) le temps passé dans un véhicule utilitaire arrêté pour satisfaire aux exigences des articles 13 et 14, (iv) le temps passé dans un véhicule utilitaire arrêté, en plus des exigences relatives aux heures de repos prévues à l'article 14;
(i)	l'exercice de toute fonction pour le compte d'un transporteur routier. »
Heures de repos. « Période autre que les heures de service. »	

Tableau 1.8 – Définitions d'« heures de service » et d'« heures de repos » (RHSCVU art.1)

Base journalière. Comme l'illustre la Figure 1.2 ci-dessous, les conducteurs sont, pour chaque période de 24 heures, assujettis à :

- un maximum de 13 heures de conduite (art.12.1);
- un maximum de 14 heures de service (art.12.2);
- un minimum de 10 heures de repos, dont un minimum de 8 heures consécutives (art.13 & 14).

Figure 1.2 – Les heures de conduite, de service et de repos journaliers prescrites par le RHSCVU

Base hebdomadaire. Les conducteurs ont le choix entre deux cycles de travail, soit le cycle 1 et le cycle 2 (art.24). À moins qu'ils ne procèdent à une remise à zéro, il leur est interdit de conduire après avoir accumulé 70 heures de service au cours d'une période de sept jours dans le cas du cycle 1 (art.26), et après avoir accumulé 120 heures de service au cours d'une période de 14 jours dans le cas du cycle 2 (art.27a). Dans le second scénario, ils ne peuvent pas non plus conduire après avoir accumulé 70 heures de service, sans avoir pris au moins 24 heures de repos consécutives (art.27b).

Pour entamer un nouveau cycle ou pour passer d'un cycle à l'autre, les conducteurs doivent procéder à une remise à zéro, qui exige un nombre minimal d'heures de repos consécutives (art.28 & 29) :

$$\begin{array}{cc} & \begin{array}{cc} \boldsymbol{C1} & \boldsymbol{C2} \end{array} \\ \begin{array}{c} \boldsymbol{C1} \\ \boldsymbol{C2} \end{array} & \begin{bmatrix} 36 & 36 \\ 72 & 72 \end{bmatrix} \end{array}$$

($\boldsymbol{C1} = Cycle\ 1 \quad \boldsymbol{C2} = Cycle\ 2$).

1.3.2 L'encadrement conventionnel

Dans le but de dresser le portrait du paysage conventionnel propre à l'industrie canadienne du camionnage, une analyse approfondie des conventions collectives sous juridiction fédérale (*Obligation de disponibilité et temps de travail – Analyse du secteur du camionnage fédéral*) a été réalisée à l'été et à l'automne 2013 par Philippe Métras, M.Sc., membre de l'équipe de recherche du CRIMT. Celles-ci ont été extraites de la *Négothèque*, qui « est un service d'archives de conventions collectives, offert à titre gracieux sur le site web des Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC) » (2011[56]). Les principales tendances observées au regard de la délimitation du temps de travail (1.3.2.1) et de la rémunération du temps de travail (1.3.2.2) sont exposées ci-dessous. Celles-ci doivent être interprétées avec précaution, étant donné qu'une variabilité importante a été notée.

1.3.2.1 La délimitation du temps de travail

Beaucoup de conventions collectives laissent de côté la délimitation du temps de travail (durée normale du travail, durée maximale du travail), déjà prise en charge par les deux règlements exposés à la section précédente (RDTCVA, RHSCVU). Avant de poursuivre, soulignons que les périodes de repos qui s'inscrivent dans une optique de protection des travailleurs font office d'exception à l'encadrement conventionnel peu extensif en matière de délimitation du temps de travail. En effet, bien qu'elles ne soient pas obligatoires en vertu du CCT, la majorité des conventions collectives prévoient deux pauses-café de 15 minutes chacune et une pause-repas de 30 minutes, souvent non-rémunérées.

La durée normale du travail

L'analyse menée révèle que peu de conventions collectives précisent la distance seuil qui discrimine les statuts des chauffeurs, lorsque les deux types de conducteurs (1- urbain, 2- routier) cohabitent au sein de la même entreprise. Ainsi, dans la majorité des cas, c'est nulle autre que la pratique courante de l'industrie qui permet de

[56] http://negotheque.travail.gc.ca/cgi-bin/recherche/negotheque/recherche-fra.aspx.

déterminer le statut du chauffeur, dès lors qu'il exerce parfois son activité dans un rayon supérieur à 10 milles de son terminus d'attache (voir RDTCVA art.2).

De plus, la majorité des conventions collectives examinées ne comportent pas de clause relativement à la durée normale du travail. Lorsque rien n'est spécifié, elle est égale à 45 heures par semaine et à neuf heures par jour dans le cas du conducteur urbain, et à 60 heures par semaine dans le cas du conducteur routier (voir RDTCVA art.5(1) et 6(1)). Conformément à l'article 174 du CCT, c'est à partir de ces seuils que les heures travaillées doivent être rémunérées à taux majoré.

La durée maximale du travail

Parfois, les conventions collectives précisent des limites qui ne peuvent pas être dépassées par les chauffeurs à l'intérieur d'une journée ou d'une semaine de travail. Ces limites, définies en termes temporels ou géographiques, s'inscriraient dans la logique des lois et règlements en matière de sécurité routière pour les camionneurs.

1.3.2.2 La rémunération du temps de travail

Contrairement à la délimitation des frontières du temps de travail, le découpage de ce temps à l'intérieur des frontières établies fait l'objet d'un encadrement conventionnel extensif. De façon générale, les conventions collectives explicitent la rémunération applicable à chacun des divers temps de travail propres au métier de camionneur. Il est d'ailleurs possible de les assimiler à l'une ou l'autre des trois grandes catégories suivantes :

- **(i)** le temps de conduite;
- **(ii)** le temps consacré à des activités autres que la conduite routière;
- **(iii)** le temps d'astreinte.

Il importe de noter que la rémunération associée aux différents temps de travail est loin d'être normalisée d'une convention collective à l'autre, en plus de varier selon les statuts des chauffeurs à l'étude. Les conducteurs urbains sont habituellement rémunérés sur la base du nombre d'heures travaillées. Quant aux conducteurs

routiers, c'est le millage qui constitue leur source de rémunération principale. Cela demeure vrai même s'ils sont sujets à un éventail de modalités de rémunération (heure, millage, forfait). Le tout est exploré plus amplement ci-dessous.

(i) Le temps de conduite

De façon générale, le temps de conduite est rémunéré sur la base du millage parcouru. En conséquence, la rémunération associée à un segment de route donné est égale à : $Rémunération\ (\$) = Taux\ au\ millage\ (\$)\ \times Millage\ parcouru.$

Tout dépendamment de leur nature, les perturbations de l'activité de conduite auxquelles les chauffeurs sont susceptibles d'être confrontés alors qu'ils sont au volant peuvent donner lieu à un dédommagement. Les passages aux douanes, aux postes de péage, et aux ponts et aux traversiers s'accompagnent généralement de l'attribution d'un montant forfaitaire. En revanche, les ralentissements et les changements d'itinéraire (notamment causés par la fermeture de routes, par les conditions météorologiques ou par le type de route à emprunter) ne font généralement pas l'objet d'un traitement particulier. On notera également que les contre-pointes (*deadhead*), soit le fait de conduire ou camion vide ou sans remorque, peuvent occasionner une baisse du taux au millage.

(ii) Le temps consacré à des activités autres que la conduite routière

De façon générale, le temps consacré à des activités autres que la conduite routière est rémunéré sur une base horaire ou forfaitaire. Ces activités, ainsi que quelques précisions à leur égard, sont présentées au sein du Tableau 1.9 ci-dessous.

ACTIVITÉ	PRÉCISION CONCERNANT L'ACTIVITÉ
Préparation, entretien et inspection du véhicule	Inclut des opérations telles que la vérification et l'ajout d'huile, de carburant, d'antigel et d'eau; la vérification des lumières, des essuie-glaces, des feux de gabarit, des pneus et des freins; l'attache de toiles; la sécurité des portes arrières; le déneigement du véhicule et l'installation de plaques
Attente en cas d'accident	Rémunérée seulement dans le cas où le camionneur est déclaré non-responsable de l'accident

Attente en cas de panne ou de bris mécanique	
Accrochage et décrochage d'équipement	Peu de conventions collectives contiennent des clauses relativement à ce genre d'activité[57]
Chargement et déchargement de la marchandise	Aussi appelé cueillette et livraison
Attente chez le client	Généralement rémunérée à partir d'un certain seuil
Formation obligatoire	Suivre des formations ou agir à titre de formateur

Tableau 1.9 – Les activités autres que la conduite routière (analyse des conventions collectives)

Avant de poursuivre, soulignons que les conventions collectives ne font généralement aucune mention du traitement des papiers administratifs et des inspections aux postes de pesage, deux tâches qui sont pourtant citées dans la littérature comme n'étant pas pleinement rémunérées.

(iii) Le temps d'astreinte

De façon générale, le temps d'astreinte, qui comprend entre autres l'attente au terminus de base et l'attente au terminus étranger, est rémunéré sur une base horaire, mais seulement à partir d'un certain seuil, et jusqu'à une certaine limite.

En résumé, les conventions collectives encadrent de façon assez étroite la rémunération des divers temps de travail des chauffeurs (temps de conduite, temps consacré à des activités autres que la conduite routière, temps d'astreinte). Il n'empêche que la définition et la qualité de cet encadrement sont susceptibles de varier d'un type de camionneur à un autre, et d'une convention collective à une autre.

Avant de conclure au sujet de l'encadrement conventionnel, il convient de dresser un portrait sommaire des tendances observées dans les quelques dispositions supplémentaires qui, d'une façon ou d'une autre, lient le camionneur et le transporteur via le temps de travail.

[57] Peut-être cela s'explique-t-il par le fait que seuls certains types de transport font appel à ce genre d'activité.

- ***Infraction routière***. En cas d'infraction routière, c'est l'imputabilité du camionneur qui détermine la sanction qui lui sera imposée.
- ***Dépenses reliées à la route***. Les dépenses autorisées par l'employeur sont remboursées au camionneur.
- ***Perte ou dommage à la cargaison***. À moins qu'il n'ait fait preuve de négligence grave, le camionneur n'a pas à assumer les charges qui découlent d'une perte ou d'un dommage à la cargaison.
- ***Voyage de retour au terminus de base***. Si le camionneur doit retourner à son terminus de base en avion, en autobus ou en taxi, l'employeur joue un rôle actif tant au niveau de la planification du voyage que du paiement des frais qui s'y rattachent.
- ***Logement***. La plupart des frais reliés au logement du camionneur qui opère loin de chez lui sont pris en charge par l'employeur.
- ***Lay-over***. Le *lay-over* est une interruption du travail du camionneur entre deux quarts de travail, pour des raisons qui échappent à son contrôle. Il peut par exemple s'agir de devoir se conformer à la règlementation concernant les heures de service. Généralement, les conventions collectives balisent ce temps d'attente, mais cela n'implique pas pour autant qu'il soit pleinement rémunéré.
- ***Minimum journalier***. Le minimum journalier fait référence au nombre minimal d'heures payées au camionneur lorsque celui-ci est appelé à se présenter sur les lieux du travail, et ce, même s'il n'accomplit pas le nombre d'heures en question. Il semble que le dédommagement standard tourne autour de quatre heures. Trois cas de figure, présentés au sein du Tableau 1.10 ci-dessous, sont envisageables.

CAS DE FIGURE	DÉFINITION
#1. « *Call-in* »	Le camionneur est appelé à effectuer un quart de travail de façon imprévue.
#2. « *Call-out* »	Le camionneur est renvoyé chez lui alors qu'il avait entrepris un quart de travail.
#3. « *Call-back* »	Le camionneur est rappelé au travail suite à un quart de

	travail régulier.

Tableau 1.10 – Les trois cas de figure relatifs au minimum journalier

1.4 L'encadrement du temps de travail comme source de temps gris

En définitive, force est de constater que le temps de travail fait, dans son ensemble, l'objet d'un encadrement légal extensif. En effet, rien ne semble, à première vue, laissé au hasard. Cependant, des recherches plus approfondies dans la littérature ont permis d'identifier deux facteurs, qui, malgré le paramétrage étroit de l'obligation de disponibilité des camionneurs, pourraient contribuer à expliquer leur sujétion à des temps gris : l'inadaptation du CCT à la structure de rémunération à la pièce en vigueur dans l'industrie du camionnage (1.4.1) et l'absence de distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers (1.4.2).

1.4.1 L'inadaptation du CCT à la structure de rémunération à la pièce en vigueur dans l'industrie du camionnage

Dans le modèle traditionnel (i.e. celui auquel le CCT tente de répondre), le salarié effectue son travail dans un lieu circonscrit, ce qui permet à l'employeur d'exercer un contrôle sur le résultat de ce travail dans le temps. À l'inverse, dans l'industrie du camionnage, le salarié effectue son travail dans un lieu trop éclaté pour que l'employeur parvienne à exercer un tel contrôle. C'est pourquoi le régime de rémunération s'y appuie, non pas sur le temps de travail comme le CCT le prévoit, mais plutôt sur le résultat de travail, en l'occurrence la distance parcourue :

> « Selon le modèle traditionnel de l'industrie, les travailleurs sont confinés à un site où la productivité est contrôlée par la direction, ce qui réduit au minimum l'incidence de l'opportunisme et les comportements indésirables de la part des employés. Ce modèle garantit l'établissement d'un lien clair entre les heures travaillées et le résultat du travail (productivité) et permet l'utilisation d'un système de rémunération simple fondé sur les heures travaillées. Dans les secteurs où on ne peut exercer ce type de contrôle, on a élaboré des systèmes fondés sur le rendement et sur la rémunération à la pièce. Comme le secteur des transports fonctionne avec des distances, on a naturellement élaboré des systèmes de rémunération fondés sur le kilométrage. » (Chow, 2006 : xi-xii).

Cependant, le recours à une structure de rémunération à la pièce fait en sorte qu'il est « fondamentalement difficile d'interpréter et d'appliquer le CCT », celui-ci étant

destiné à s'appliquer à une structure de rémunération horaire (Chow, 2006 : xi). Le vide législatif issu de l'incompatibilité entre ces deux modèles de rémunération pourrait offrir aux transporteurs toute la latitude dont ils ont besoin afin de dicter eux-mêmes les règles du jeu, mettant en péril les droits des travailleurs.

En effet, les transporteurs affirment que la rémunération des heures supplémentaires et des temps qui ne contribuent pas ou que très peu à faire progresser le camionneur de son point de départ à son point d'arrivée est comptabilisée dans le taux kilométrique, qui lui est établi en fonction de la concurrence (Chow, 2006 : 82, 98). Mais comment déterminer jusqu'à quel point elle l'est réellement, dans un contexte où la concurrence ne saurait être plus vigoureuse ?

Ainsi, les temps gris constitueraient-ils l'inexorable expression de l'inadaptation du CCT à la réalité propre à l'industrie du camionnage ?

1.4.2 L'absence de distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers

Pour EDSC (2013[58]), la distinction entre les conducteurs urbains et routiers ne doit pas être laissée au hasard, car elle a une incidence majeure sur la rémunération des heures supplémentaires :

> « L'article 2 du *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles* (RDTCVA) définit les circonstances où un conducteur de camion sera reconnu comme étant un conducteur urbain ou un conducteur routier. La classification par profession déterminera le seuil d'heures à compter duquel le travail d'un employé constitue du temps supplémentaire. Les employés doivent être rémunérés à un taux majoré lorsqu'ils travaillent au-delà de la durée normale du travail. Pour les conducteurs urbains de véhicules automobiles, la durée normale correspond habituellement à neuf heures par jour ou 45 heures par semaine. Pour les conducteurs routiers de véhicules automobiles, la durée normale correspond à 60 heures par semaine. Compte tenu de l'écart important de la durée normale du travail d'un conducteur urbain de véhicule automobile et d'un conducteur routier de véhicule automobile, il est important de déterminer la classification par profession de l'employé. ».

La classification à titre de conducteur urbain ou routier a également, rappelons-le, un impact sur la méthode de rémunération applicable, soit horaire ou kilométrique.

[58] http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/ipg/071/page00.shtml.

Tel que mentionné précédemment, les conventions collectives demeurent souvent silencieuses quant au périmètre d'activité permettant de distinguer les conducteurs urbains des conducteurs routiers. Par ailleurs, le critère des 10 milles n'est pratiquement jamais utilisé (Chow, 2006 : 85). Conséquemment, il est généralement nécessaire de se rapporter à la pratique courante de l'industrie dans les divers secteurs géographiques où les conducteurs sont employés afin de déterminer la catégorie à laquelle ils appartiennent (RDTCVA art.2).

Cependant, il existerait autant de manières de définir les conducteurs urbains et routiers qu'on compte de transporteurs, ce qui rendrait la notion de pratique courante de l'industrie complètement dérisoire (Chow, 2006 : 85-89; Arthurs, 2006 : 77). Malgré toute l'importance qu'elle revêt, la détermination de la classification des conducteurs serait donc laissée à la discrétion des transporteurs.

Dans cette optique, les temps gris pourraient-ils aussi être envisagés comme le fruit de l'absence de distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers ?

1.5 La question de recherche

La recension des écrits en témoigne : l'industrie canadienne du camionnage fait l'objet d'un nombre extrêmement limité de recherches scientifiques, si bien que les plus récentes d'entre elles remontent déjà à Chow (2006) et à Fournier *et al.* (2008). Ce manque de données empiriques récentes paraît déplorable, compte tenu de la vitalité de cette industrie et des multiples enjeux qui se dressent devant elle.

Malgré le peu de documentation disponible, il a été possible, notamment avec les compléments d'information récupérés ici et là dans les magazines canadiens de l'industrie du camionnage, d'éclairer les enjeux RH (attraction et rétention, rémunération, conciliation des vies personnelle et professionnelle, SST) qui s'y déploient.

Rapidement, le focus s'est dirigé vers un élément, qui, quoique souvent passé sous silence, semble contribuer de manière décisive à expliquer la présence de ces enjeux.

Il est question du temps de travail, et plus précisément des longues heures de travail. À ce sujet, le phénomène du travail non-rémunéré est apparu comme un problème non-négligeable, sous-jacent aux longues heures de travail. Si la littérature a permis d'en explorer les diverses facettes, il paraît clair qu'une étude terrain s'impose pour en comprendre la nature, l'origine et les effets véritables.

Voilà donc pourquoi il est proposé de répondre à la question de recherche suivante :

> **Que révèle l'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne ?**

Le chapitre suivant étayera les motifs qui ont conduit à opter pour le cadre théorique des mobilisations du droit, plutôt que pour un choix plus classique comme celui de l'effectivité.

CHAPITRE 2 | LE CADRE THÉORIQUE

Ce chapitre expose le cadre théorique qui sera utilisé pour répondre à la question de recherche formulée au chapitre 1, soit :

> **Que révèle l'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne ?**

Le cadre théorique classique de l'effectivité du droit était initialement apparu comme celui qui allait permettre d'appréhender l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne (2.1). Toutefois, comme il porte à s'élever au-delà de la distinction incertaine entre effectivité et ineffectivité, le cadre théorique novateur des mobilisations du droit est celui qui a finalement été retenu pour (2.2) camper la recherche d'un point de vue opérationnel (2.3) et émettre une proposition de recherche (2.4).

2.1 Le concept d'effectivité du droit

C'est inévitable, tôt ou tard dans leurs pratiques, juristes et sociologues du droit seront « saisis » par le concept d'effectivité du droit (Lascoumes & Serverin, 1986 : 127), fondamental pour « comprendre, analyser, lire ou dire l'état du droit » (Meknassi, 2005 : 55, cité par Auvergnon, 2005 : 8). L'évaluation de l'effectivité s'inscrit dans un objectif double : (1) elle vise non seulement à s'assurer du bien-fondé de la norme, (2) mais également à inspirer une meilleure image du législateur (Rangeon, 1989 : 136). Dans le premier cas, on cherche à apprécier la portée pratique de la norme pour éventuellement l'améliorer grâce à des réformes juridiques (Rangeon, 1989 : 135). C'est ainsi que l'effectivité du droit « se trouve au cœur de l'évaluation des politiques publiques » (Meknassi, 2007 : 2).

L'effectivité du droit est un concept particulièrement d'intérêt en droit du travail, étant donné son « ambivalence » (Auvergnon, 2005 : 8). Il est sollicité par le

travailleur en quête de protection d'une part, et confronté aux exigences économiques de la société libérale d'autre part : « il reste à la fois porteur de protection et de justice sociale ainsi qu'instrument de police de la concurrence entre entrepreneurs comme entre travailleurs » (Auvergnon, 2005 : 30). Dans cette optique, l'ineffectivité est souvent considérée comme un trait inhérent au droit du travail (Meknassi, 2007 : 2).

De façon très générale, le concept d'effectivité renvoie à un écart entre le droit et la pratique (Lascoumes & Serverin, 1986 : 128), à un décalage entre la règle et sa mise en œuvre dans la société (Meknassi, 2007 : 2) (voir la Figure 2.1 ci-dessous). Les phénomènes de rejet, de détournement, d'ignorance ou de métamorphose pratique étant fréquents, il s'agit de confronter la norme à la réalité, à l'espace au sein duquel elle évolue (Meknassi, 2007 : 2-3). Cela est opéré de façon distincte par les juristes (2.1.1) et par les sociologues du droit (2.1.2) – bien qu'il soit possible, comme nous le verrons en (2.1.3), d'envisager une réconciliation des deux perspectives – :

> « À une conception restrictive de l'efficacité, défendue principalement par les juristes, s'oppose une conception extensive illustrée par les travaux de sociologie du droit. La première approche inscrit la question de l'effectivité dans le cadre des rapports droit/application du droit, alors que la seconde l'élargit aux relations droit/société. Dans le premier cas, l'effectivité est conçue de manière normative: le droit ayant par nature vocation à être appliqué, l'effectivité traduit une application correcte du droit, conforme à sa lettre ou du moins à son esprit, c'est-à-dire à l'intention de son auteur, l'ineffectivité exprimant au contraire un échec, une lacune, un défaut du droit. Dans le second cas, l'effectivité résulte essentiellement de l'acceptation de la règle de droit par ses destinataires, par opposition à l'ineffectivité qui exprime un refus de la règle ou un désintérêt à son égard. » (Rangeon, 1989 : 126).

Quoi qu'il en soit, l'examen de ces deux perspectives, accompagné de la recension des principaux facteurs d'effectivité de droit (2.1.4), aboutira à la question suivante : le concept d'effectivité du droit est-il un concept réellement mobilisable (2.1.5) ?

Figure 2.1 – L'effectivité comme écart entre le droit et la pratique

2.1.1 Perspective juridique ou rapport droit/application du droit

En vertu du positivisme juridique, la norme, destinée à être appliquée, s'impose au sujet en tant que modèle de comportement à adopter (Lascoumes & Serverin, 1986 : 137; Lascoumes, 1990 : 50). C'est précisément autour de cette perspective que le concept d'effectivité du droit s'est originellement développé.

Pour le juriste, est effective une norme qui est appliquée réellement (Cornu, 1987, cité par Rangeon, 1989 : 126). En ce sens, l'effectivité désigne un fait vérifiable et mesurable, soit celui de l'application (Rangeon, 1989, 126), qui appelle à l'évaluation du « degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit » (Lascoumes, 1988 : 217, cité par Rangeon, 1989 : 126). Le degré d'effectivité serait donc fonction du degré de conformité envers la norme, et ce, quel qu'en soit le contenu (Auvergnon, 2005 : 10) (voir la Figure 2.2 ci-dessous).

Figure 2.2 – L'effectivité, fonction de la conformité envers la norme

Entre les deux cas extrêmes que sont l'ineffectivité totale et l'effectivité totale se déploie un spectre de « demi-teintes » : c'est la « grisaille de l'ineffectivité »

(Carbonnier, 1958). La majorité, si ce n'est pas la totalité, des normes s'y retrouvent. Car bien qu'une réponse parfaitement limpide soit espérée, il en va souvent tout autrement :

> « On souhaiterait bien évidemment, chaque fois que l'on se pose la question à propos d'un système de droit ou d'un droit particulier, avoir une réponse claire, nette, une photographie immédiate, sans nuance, en noir et blanc. Mais les choses ne sont pas si simples. » (Auvergnon, 2005 : 10).

La perspective juridique s'intéresse également aux lacunes dans le système normatif, qui se manifestent lorsque « les règles destinées à assurer l'application d'une politique se révèlent incomplètes à l'usage » (Lascoumes, 1990 : 48). La lacune peut provenir d'une inadaptation de la norme vis-à-vis des transformations sociales, (lacune positive), ou encore d'une insuffisance dans la norme elle-même (lacune négative) (Lascoumes & Serverin, 1986 : 130-131; Lascoumes, 1990 : 48) (voir la Figure 2.3 ci-dessous, adaptée de Lascoumes & Serverin, 1986 : 130-131).

Figure 2.3 – Les types de lacunes dans le système normatif

Mais « si l'interrogation sur l'effectivité semble d'abord emporter l'idée d'une mesure quantitative de la conformité ou de la conformation aux modèles que constituent les règles, il s'agit aussi de ne pas oublier de s'interroger sur la qualité de la règle ou du corps de règles » (Auvergnon, 2005 : 8). Autrement dit :

> « Au vrai, si l'analyse formelle du droit aboutit à ignorer toutes les situations qui ne sont pas visées par ses dispositions et à qualifier d'ineffectives les règles les plus ignorées ou les mieux détournées par la société, en droit du travail, elle doit tenir compte de l'existence de principes, de techniques, et de pratiques qui infléchissent en permanence les normes en

> vigueur aux besoins différenciés des sujets, aboutissant parfois à leur mise en échec, sans qu'on puisse qualifier les situations ainsi créées en termes d'ineffectivité normative. » (Meknassi, 2007 : 2).

2.1.2 Perspective sociologique ou rapport droit/société

Le juriste admet une vision relativement passive du droit, le sujet étant tenu de le recevoir et d'y obéir tel un commandement (Rangeon, 1989 : 128). Par opposition, le sociologue du droit en admet une vision beaucoup plus active, le sujet étant appelé à le transformer en permanence par les usages qu'il en fait (Rangeon, 1989 : 128).

Pour le sociologue du droit, l'évaluation de l'effectivité de la norme dépasse la mesure de sa « stricte application » (Rangeon, 1989 : 128). De ce fait, elle s'inscrit, non pas dans une démarche quantitative visant à en mesurer le degré d'application (Rangeon, 1989 : 135), mais plutôt dans une démarche qualitative visant à en étudier les modes de réception et de réalisation dans la sphère sociale (Lascoumes & Serverin, 2006 : 127-128). Au-delà de la « logique mathématique » (Leroy, 2011 : 716), il s'agit d'apprécier la façon dont la norme est accueillie par les usagers, en menant « une analyse des usages sociaux du droit, des comportements des acteurs sociaux face au droit » (Rangeon, 1989 : 134). Le Tableau 2.1 ci-dessous, adapté de Rangeon (1989 : 128), illustre la « richesse » du vocabulaire sociologique, par « contraste » avec la « pauvreté » du vocabulaire juridique.

DOMAINE SOCIOLOGIQUE	DOMAINE JURIDIQUE
« réalisation »	« application »
« effectuation »	« exécution »
« mise en œuvre »	« respect »
« impact »	« observation »
« effets »	
« résultats »	
« performances »	

Tableau 2.1 – Le vocabulaire propre aux domaines sociologique et juridique

Dans son appréciation de l'effectivité, le sociologue du droit sera interpellé par des questionnements tels que :

- ✓ ***La réception***. Quels sont « les mécanismes de pénétration du droit dans la société » (Rangeon, 1989 : 128) ? De quelle façon oriente-t-il les conduites (Lascoumes, 1990 : 50) ? Quels en sont les effets sur les comportements sociaux (Meknassi, 2007 : 1; Rangeon, 1989 : 126) ?
- ✓ ***L'interaction***. Quelles sont les relations que les individus entretiennent avec le droit (Lascoumes & Serverin, 1986 : 131; Rangeon, 1989 : 127) ? Comment le perçoivent-ils (Carbonnier, 1958) ? Jusqu'à quel point l'acceptent-ils (Rangeon, 1989 : 126) ?
- ✓ ***L'adéquation***. Dans quelle mesure le droit est-il le reflet de « l'état des mœurs et des opinions » (Lascoumes & Serverin, 1986 : 137) ? Quel en est le degré d'adéquation à l'« ordre social qui le détermine, et qui évolue dans le temps » (Lascoumes & Serverin, 1986 : 129) ?

Bref, la perspective sociologique envisage le droit, non pas « comme une série de modèles de comportement destinés à être socialement réalisés », mais plutôt « comme un système de potentialités à partir duquel se déploient des activités spécifiques de mobilisation des règles » (Lascoumes, 1990 : 50).

2.1.3 Pour une réconciliation des perspectives juridique et sociologique

Les juristes et les sociologues du droit ont une vision bien différente du droit et, par extension, de son effectivité (Rangeon, 1989 : 137). « Les premiers ont tendance à identifier le droit au droit écrit, ou du moins émanant de sources formelles, alors que les seconds ont une conception beaucoup plus extensive, incluant les modes informels de création et d'application du droit. » (Rangeon, 1989 : 137). Néanmoins, il semble que puiser parmi les deux approches, à première vue irréconciliables, permette d'en affiner et d'en enrichir la compréhension (Carbonnier, 1958). Car si la sphère sociologique est indispensable au façonnement de la sphère juridique :

> « Les travaux menés sur l'effectivité de droit nourrissent la réflexion sur la tension qui existe toujours entre autonomie et hétéronomie. Si le système juridique tend toujours à renforcer sa cohérence interne par un travail constant de redéfinition de ses frontières et de production de principes généraux, il est aussi en permanence nourri, interpellé, voire basculé par les systèmes sociaux avec lesquels il est en interaction. Les usages sociaux du droit ne peuvent être limités aux seuls usages professionnels des juristes, les autres

> acteurs sociaux sont tout aussi légitimes à penser et dire ce qui, pour eux, fait droit dans les situations où ils sont engagés. » (Lascoumes, 2008 : [3]).

Il ne faudrait pas pour autant perdre de vue la sphère juridique en tant que source indispensable du droit :

> « En cela, il ne faudrait pas être obsédé par la question de l'effectivité – outre la question de sa mesure – ; il ne faudrait pas trop vite dénoncer le fait que le législateur se fasse plaisir en proclamant des droits qui bien souvent ne peuvent être mobilisés par les acteurs. S'il est important que les règles de conduite affirmées en droit social soient suivies et leurs violations sanctionnées, il est tout aussi important que le droit reste le support principal de production du lien social, lieu d'énonciation des choses qui doivent être. » (Auvergnon, 2005 : 31).

Ainsi, pour certains auteurs tels que Rangeon (1989 : 143), l'évaluation de l'effectivité procède d'une démarche qui est à la fois quantitative et qualitative.

2.1.4 Facteurs d'effectivité du droit

La littérature permet de dégager plusieurs facteurs d'effectivité du droit. Le Tableau 2.2 ci-dessous en recense un certain nombre.

FACTEUR D'EFECTIVITÉ	$P(E)$	AUTEUR(S)
*** $P(E)$ désigne la probabilité d'effectivité.**		
Clarté, simplicité, cohérence, précision, …	↑	Auvergnon (2005 : 28) Rangeon (1989 : 140-141)
Adaptation de la norme aux besoins et aux intérêts des usagers / Adéquation de la norme aux réalités sociales	↑	Auvergnon (2005 : 28) Belorgey (2000 : 128) Lascoumes & Serverin (1986 : 139) Rangeon (1989 : 141)
Existence de sanction en cas de violation de la norme	↑	Auvergnon (2005 : 23) Rangeon (1989 : 141)
Excès de formalisme : lourdeur et complexité des procédures administratives	↓	Lascoumes (1990 : 48) Rangeon (1989 : 141)
Considérée comme « juste et légitime »	↑	Leroy (2011 : 726)
Souplesse dans l'interprétation et dans l'application de la norme	↑	Rangeon (1989 : 141)
Modification fréquente de la norme, de son interprétation ou de ses objectifs	↓	Rangeon (1989 : 142)
Absence de motivation des responsables chargés de la mise en œuvre de la norme	↓	Rangeon (1989 : 142)
Instabilité dans l'administration (bouleversement des pratiques, réorganisation des services)	↓	Rangeon (1989 : 142)
Mauvaise communication au sein des services	↓	Rangeon (1989 : 141)

ou entre les différents services		
Capacité à détecter les violations de la norme	↑	Lascoumes & Serverin (1986 : 142) Lascoumes (1990 : 49)
Administration réelle de la sanction en cas de violation de la norme	↑	Auvergnon (2005 : 23) Lascoumes & Serverin (1986 : 144) Lascoumes (1990 : 49) Rangeon (1989 : 141)
Contrôle de l'application de la norme	↑	Auvergnon (2005 : 21) Rangeon (1989 : 142)
Lenteur de la justice	↓	Auvergnon (2005 : 21)
Issue décevante de la justice	↓	Auvergnon (2005 : 21) Lascoumes & Serverin (1986 : 144)
Participation des usagers à l'élaboration de la norme et au contrôle de son application	↑	Rangeon (1989 : 141)
Obéissance des usagers à d'autres règles, écrites ou non-écrites, générales ou professionnelles	↓	Rangeon (1989 : 142)
Méfiance des individus à l'égard du droit : peur des représailles de l'employeur, chances d'obtenir gain de cause estimées à peu élevées, processus de règlement jugé trop complexe	↓	Rangeon (1989 : 142)
Confiance des usagers envers les institutions chargées de l'application de la norme	↑	Lascoumes (2008 : [1])
Connaissance et compréhension de la norme de la part des usagers (ex. diffusion, formation)	↑	Auvergnon (2005 : 27) Lascoumes & Serverin (1986 : 138) Rangeon (1989 : 139)
Instabilité juridique (ex. accélération des réformes)	↓	Rangeon (1989 : 142)
Contexte économique difficile (ex. crainte du chômage, menace de la précarité)	↓	Auvergnon (2005 : 11-12)

Tableau 2.2 – Quelques facteurs d'effectivité du droit

2.1.5 L'effectivité du droit : un concept réellement mobilisable ?

S'il est riche, le concept d'effectivité du droit est également très complexe (Carbonnier, 1958), et ce, pour plusieurs raisons :

- Il appartient à deux courants de pensée qui, bien qu'ils se chevauchent parfois, divergent dans leur essence.
- Il fait souvent l'objet de quiproquos dans la doctrine (Meknassi, 2007 : 1).
- Il peut facilement être confondu à tort avec les concepts de validité, d'efficacité et d'efficience, qui lui sont voisins, mais vis-à-vis desquels il se distingue néanmoins (Lascoumes, 2008 : [2]; Rangeon, 1989 : 134).
- Il est largement défini en termes purement théoriques (Perrin, 1979 : 92).

- Il « renvoie à des situations concrètes extrêmement variées » (Rangeon, 1989 : 134). Par exemple, il existe une multitude de normes, qui sont susceptibles d'être perçues d'autant de façons qu'il y a d'individus qui les reçoivent (Rangeon, 1989 : 138).
- Il « varie selon les époques, les lieux et les individus considérés », le droit étant en évolution perpétuelle (Rangeon, 1989 : 138).
- Il fait appel, dans son évaluation, à un ensemble de disciplines : droit, sociologie, économie, politique, histoire, … (Lascoumes, 2008 : [2]; Rangeon, 1989 : 143).

L'évaluation de l'effectivité du droit est tout aussi complexe que le concept lui-même. En effet, comme mentionné précédemment, il est pratiquement impossible de l'envisager en termes absolus. Ainsi, une telle évaluation exige qu'on lui trouve une place quelque part sur la « série d'états intermédiaires » qui forment la « grisaille de l'effectivité » (Carbonnier, 1958). Mais réellement, qui peut prétendre être en mesure de poser un verdict sur le degré d'effectivité du droit ?

2.2 Le concept des mobilisations du droit

Le désir « d'éviter une analyse au prisme d'une séparation entre effectivité et ineffectivité » (Panier, 2014 : 3) justifie le recours au concept de mobilisation plutôt qu'à celui d'effectivité pour éclairer la question de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne. En réponse à la difficulté à déterminer la frontière entre l'effectivité et l'ineffectivité, l'approche par les mobilisations du droit se présente « comme une sorte d'alternative aux approches duales fréquentes » (Panier, 2014 : 2-3). Il faut reconnaître que si elle se détache de la question à savoir si le droit est effectif ou non et dans quelle proportion, cette approche demeure largement imprégnée des théories sur l'effectivité.

L'étude juridique des mobilisations du droit cherche à « mettre en évidence la multiplicité des liens possibles entre le droit et la pratique » (Panier, 2014 : 16). Par conséquent, elle nécessite le recours à la méthode de l'enquête de terrain, essentielle

pour « saisir le droit et les pratiques sociales dans leur dynamique interactive » (Panier, 2014 : 6).

Le cadre théorique des mobilisations du droit emprunte à la fois aux traditions juridique et sociologique, puisqu'il élargit, sans toutefois le rejeter, le champ juridique de l'étude du droit à des considérations sociologiques (Panier, 2014 : 16-17). Tout en tenant compte de la place indéniable occupée par le droit formel, il permet d'examiner la manière dont les sources du droit font ou non sens et référence dans la réalité quotidienne des individus (Panier, 2014 : 5). À ce titre, il comprend les justifications et procédures en amont, les énoncés formels et leur utilisation ou non par les acteurs sociaux, mais également les types de rationalité et de légitimité qu'ils portent envers le droit tel que justifié, énoncé et formalisé (Panier, 2014 : 5) :

> « De même, la mobilisation du droit par les citoyens et le sens qu'ils s'efforcent de donner à des situations et des revendications ne reposent pas sur les seuls éléments juridiques. Les représentations qu'ils se font d'un enjeu, les limites et le contenu qu'ils lui donnent, surtout les façons dont ils conçoivent le juste et les moyens légitimes de le garantir (Dubet, 2007), ainsi que leur degré de confiance dans les institutions juridiques, tous ces facteurs contribuent de façon décisive à la vie du droit. » (Lascoumes, 2008 : [1]).

2.3 L'opérationnalisation du concept des mobilisations du droit

Le droit pouvant être considéré « comme un objet que toute analyse doit prendre soin de délimiter et problématiser » (Panier, 2014 : 5), une opérationnalisation du concept des mobilisations du droit s'impose. Une telle opérationnalisation permettra d'ailleurs d'interpréter de façon systématique les données qui seront recueillies sur le terrain.

L'idée selon laquelle « le cadre théorique des mobilisations du droit permet (…), sur un plan analytique (…), de proposer une analyse du lien entre les mécanismes de production, les justifications du droit et la complexité de ses effets » (Panier, 2014 : 1) conduit à retenir trois grands angles d'approche, soit de constater l'état du droit dans la pratique sociale (2.3.1), de comprendre le « pourquoi » de cet état (2.3.2), puis d'en identifier les effets (2.3.3).

2.3.1 Constater l'état du droit dans la pratique sociale

Étudier les mobilisations du droit, c'est d'abord s'empreindre de l'état du droit dans la pratique sociale. Car on se rappellera, suivant les travaux sur l'effectivité, que le droit tel qu'énoncé est souvent mobilisé de sorte qu'il prend en réalité une toute autre forme que celle qu'il recouvre sur papier. Il existe en effet une multitude de « modalités par lesquelles les acteurs institutionnels et sociaux (…) se lient au droit, en s'en éloignant, en le déformant, en le contournant ou en l'ignorant » (Panier, 2014 : 16).

La recension des écrits présentée plus tôt sous-entend que l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne se manifeste en réalité sous forme de temps gris. Deux types de temps gris se dessinent : (1) la non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif et (2) la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires.

2.3.2 Comprendre le « pourquoi » de l'état du droit dans la pratique sociale

Étudier les mobilisations du droit, c'est aussi s'attacher à mettre en lumière le « pourquoi » de l'aspect recouvert par le droit en pratique. Plus précisément, il s'agit de comprendre les motifs qui contribuent à expliquer l'état du droit observé (Rangeon, 1989 : 127). Le droit tel qu'il se manifeste en réalité peut être le fait de « la substance même du droit », ou encore des « contextes et environnements socioéconomiques, socioculturels et sociopolitiques dans lesquels il est mobilisé » (Panier, 2014 : 8). Par exemple, en ce qui concerne les contextes et environnements du droit, l'intensification de la concurrence, l'accélération du progrès technologique et la multiplication des statuts de travail (Meknassi, 2007 : 4-7) sont autant de phénomènes qui peuvent avoir un impact sur la vie du droit.

La recension des écrits présentée plus tôt laisse croire que les temps gris ont pour origine l'encadrement du temps de travail lui-même. À cet égard, deux éléments ressortent : (1) l'incompatibilité entre les structures de rémunération propres au CCT

(horaire) et à l'industrie du camionnage (forfaitaire) et (2) l'absence de distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers.

2.3.3 Identifier les effets de l'état du droit dans la pratique sociale

Étudier les mobilisations du droit, c'est finalement s'intéresser aux effets de la mobilisation du « droit tel qu'énoncé dans les dispositions formelles » (Panier, 2014 : 5). Ces effets peuvent être directs ou indirects, voulus ou non-voulus, visibles ou symboliques, juridiques ou non-juridiques (Rangeon, 1989 : 137, 139). Cependant, le chercheur doit faire preuve de précaution dans sa démarche afin de ne cibler que les effets réellement assignables à la norme (Rangeon, 1989 : 128).

Pour en revenir à l'industrie du camionnage, la recension des écrits présentée plus tôt suggère que les temps gris ont pour effets d'exposer les camionneurs à des conditions de travail difficiles (sur les plans de la rémunération, de la conciliation des vies personnelle et professionnelle et de la SST) et d'alimenter la pénurie de camionneurs observée à l'heure actuelle. En revanche, il ne faudrait pas sitôt en déduire que les temps gris contribuent à eux seuls à expliquer ces conditions de travail difficiles.

L'opérationnalisation du concept des mobilisations du droit, appliquée à l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne, peut être représentée visuellement. Le modèle conceptuel proposé est illustré au sein de la Figure 2.4 ci-dessous.

2.4 La proposition de recherche

L'ensemble de ces considérations permet d'émettre la proposition de recherche suivante :

> **L'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne révèle des temps gris; qui ont pour origine cet encadrement lui-même; et qui ont pour effets d'exposer les camionneurs à des**

conditions de travail difficiles et d'alimenter la pénurie de camionneurs observée à l'heure actuelle.

Figure 2.4 – Le modèle conceptuel de la recherche

CHAPITRE 3 | LA MÉTHODOLOGIE

Le chapitre qui suit expose la méthodologie qui a été employée dans le cadre de la présente recherche. Le devis de recherche (3.1), la méthode de collecte des données (3.2), l'échantillon (3.3), l'analyse des données (3.4), et les limites (3.5) y sont traités tour à tour.

3.1 Le devis de recherche

Le devis de recherche peut être défini comme « l'arrangement des conditions de la cueillette et d'analyse de données de façon à s'assurer à la fois de leur pertinence en fonction des objectifs de la recherche et de la parcimonie des moyens » (Selltiz *et al.*, 1977 : 90, cité par Deslauriers & Kérisit, 1997 : 78).

Il existe deux grands types de devis : (1) qualitatif et (2) quantitatif. C'est d'abord et avant tout l'état actuel des connaissances qui doit guider le chercheur dans son choix de devis (Deslauriers & Kérisit, 1997 : 80). La Figure 3.1 ci-dessous résume le raisonnement à suivre.

Étant donné le caractère plutôt exploratoire de la présente recherche, le choix d'un devis qualitatif s'impose. En effet, l'industrie canadienne du camionnage fait l'objet de peu d'études scientifiques, et les plus récentes d'entre elles remontent déjà à Chow (2006) et à Fournier *et al.* (2008). Ce choix est d'autant approprié qu'il ne comporte pas, a priori, d'enjeu de faisabilité.

Figure 3.1 – Le raisonnement à suivre dans le choix du devis de recherche

La présente recherche fera appel à un devis qualitatif, mais comment et auprès de qui les données seront-elles recueillies ? C'est ce qui est exploré dans les deux sections qui suivent.

3.2 La méthode de collecte des données

La méthode de collecte des données peut être définie comme le « dispositif spécifique de recueil ou d'analyse des informations, destiné à tester des hypothèses de recherche » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 166). Le processus d'observation (3.2.2) repose sur le choix de la méthode de collecte des données (3.2.1).

3.2.1 Choix de la méthode de collecte des données

Il existe une multitude de méthodes de collecte des données (Dépelteau, 2011 : 239). Parmi les méthodes les plus courantes propres au devis qualitatif, on compte l'entrevue, l'observation et la collecte documentaire (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 170-181).

Le choix de la méthode doit reposer sur les objectifs de la recherche d'une part, et sur les ressources à la disposition du chercheur d'autre part (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 166). Il n'y a donc pas, en soi, de bonne ou de mauvaise méthode (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 166). Étant donné que « l'étude des mobilisations du droit impose (…) le recours à la méthode de l'enquête de terrain » (Panier, 2014 : 6), l'entrevue apparaît comme le choix le plus sensé dans le cadre de la présente recherche.

L'entrevue peut être définie comme « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé » (Grawitz, 1990 : 742, citée par Dépelteau, 2011 : 314).

Il existe différents techniques d'entrevues (ex. clinique, en profondeur, centrée, à questions ouvertes, à questions fermées), qui se distinguent les unes des autres par le degré de liberté laissé aux interlocuteurs et par le niveau de profondeur des

informations recueillies (Grawitz, 1990, citée par Dépelteau, 2011 : 319). Ici encore, le choix de la technique d'entrevue doit reposer sur les objectifs de la recherche (Dépelteau, 2011 : 328). Dans le cas présent, le choix s'arrêtera sur l'entrevue semi-dirigée, idéal pour parvenir à atteindre le niveau de profondeur élevé visé par la recherche de type qualitatif (Dépelteau, 2011 : 319).

3.2.2 Processus d'observation

La présente recherche s'appuie sur le processus d'observation classique, qui se décline en trois étapes principales : concevoir l'instrument d'observation (3.2.2.1), tester l'instrument d'observation (3.2.2.2) et collecter les données (3.2.2.3) (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 162-165).

3.2.2.1 Concevoir l'instrument d'observation

L'instrument d'observation propre à l'entrevue est la grille d'entrevue. Celle-ci doit être conçue de manière à pouvoir recueillir les informations qui permettront de corroborer ou de réfuter les hypothèses de recherche formulées (Dépelteau, 2011 : 316; Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 162). La proposition de recherche énoncée au chapitre 2 a donc servi de point de départ à l'élaboration des trois grilles d'entrevue, spécifiques à chacun des trois types d'acteurs (1-camionneur, 2-syndicat, 3-transporteur) appelés à jouer un rôle dans la mobilisation de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne. Par ailleurs, les grilles d'entrevue (disponibles en Annexes A, B et C) ont été développées avec soin, sur la base du cadre théorique et suivant un processus itératif impliquant des ajustements recommandés par la chercheure principale responsable de l'étude de cas dans l'industrie du camionnage (Mme. Urwana Coiquaud), qui s'est étendu tout au long du mois d'avril 2014 et qui a permis d'en arriver à une version finale des plus affinées. Le travail minutieux réalisé à cette étape a permis d'aborder le terrain avec confiance.

La structure. Le Tableau 3.1 ci-dessous, adapté de Van Campenhoudt & Quivy (2011 : 160), présente la structure typique de la grille d'entrevue semi-structurée.

Introduction	« La question introductive a une importance capitale, car elle doit tout à la fois rappeler l'objectif de l'entretien et être construite de façon à engager la personne interrogée dans une dynamique de conversation dont elle doit devenir l'acteur principal. »
Corps	« Les questions constituant le corps de l'entretien sont formulées de manière ouverte, appelant parfois une brève narration, laissant toujours une large marge de liberté au répondant. »
Conclusion	« Les questions finales du guide d'entretien sont l'occasion, sans confondre les rôles, de mettre la personne interrogée en position d'analyse du phénomène étudié afin d'accumuler un maximum de pistes interprétatives. Conformément à la dynamique d'interaction choisie, elles lui donnent une dernière possibilité de déployer sa lecture de la réalité. »

Tableau 3.1 – La structure typique de la grille d'entrevue semi-structurée

Les grilles d'entrevue ont donc été divisées en trois grandes sections, chacune d'entre elles correspondant respectivement à l'introduction, au corps et à la conclusion : (i) vous, (ii) le temps de travail et (iii) l'avenir. La distribution des questions à l'intérieur des trois sections est la suivante :

- vous → 1 question;
- le temps de travail → 3 questions;
- l'avenir → 1 question.

Le contenu. Lors d'une entrevue semi-structurée, l'objectif est d'amener la personne rencontrée à s'exprimer le plus librement possible sur le sujet de recherche (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 163). En effet, l'objectif du chercheur n'est pas de confirmer à tout prix ses hypothèses de recherche, mais plutôt de découvrir la vérité (Dépelteau, 2011 : 39). Ainsi, il convient de formuler un nombre relativement restreint de questions, ouvertes et neutres, qui ne dévoilent pas la structure des hypothèses et des concepts (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 163). Par ailleurs, dans un souci d'efficacité, les questions doivent être claires (i.e. précises et concises) et mutuellement exclusives (Dépelteau, 2011 : 330). Les grilles d'entrevue ont été élaborées précisément selon ces bonnes pratiques. Un aide-mémoire renfermant une liste de thèmes potentiels à explorer a également été conçu, en appui aux grilles d'entrevue. Celui-ci avait comme objectif de faciliter la formulation de sous-questions, en fonction des réponses obtenues aux questions principales. Cet aide-

mémoire a évidemment pu être enrichi tout au long du processus de collecte des données.

3.2.2.2 Tester l'instrument d'observation

Les grilles d'entrevue ont été validées auprès des premières personnes rencontrées, qui ont toutes confirmé leur pertinence. Sans doute l'appréciation positive qu'elles en ont faite témoigne-t-elle de la qualité du travail effectué à l'étape de la conception.

Dans le cas d'une entrevue, « c'est la façon de mener l'entretien qui doit être expérimentée autant, sinon davantage que les questions elles-mêmes qui sont contenues dans le guide » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 163). À cet effet, il est recommandé d'écouter les entrevues, enregistrées, en vue d'apporter des améliorations à la façon dont elles sont menées (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 164). Conformément à ces recommandations, les premières entrevues réalisées ont été écoutées attentivement, ce qui a permis d'en parfaire la qualité d'exécution.

3.2.2.3 Collecter les données

La collecte des données, c'est « la mise en œuvre de l'instrument d'observation » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 164). Plus précisément, c'est l'« opération [qui] consiste à recueillir ou rassembler concrètement les informations prescrites auprès des personnes ou unités d'observation retenues dans l'échantillon » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 164).

D'abord et avant tout, le chercheur a pour mission de convaincre les personnes ciblées de prendre part à sa recherche, sans quoi aucune donnée ne pourra être recueillie (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 164). Dans le cadre de la présente recherche, les personnes ciblées ont en premier lieu reçu un courriel (ou un appel téléphonique lorsqu'aucune adresse courriel n'était disponible) les invitant à y participer. La lettre d'invitation qui leur a été transmise est disponible à l'Annexe D. Certaines d'entre elles ont répondu spontanément à l'invitation, tandis que d'autres ont dû être relancées. La vaste majorité des personnes contactées ont accepté avec plaisir de prendre part à la recherche. Sans doute un tel engouement de leur part

témoigne-t-il de la pertinence de la problématique de recherche, et de la qualité de l'approche qui a été utilisée afin de les convaincre de témoigner de leur expérience. À cet égard, la protection de la confidentialité semble avoir joué un rôle déterminant dans la décision de plusieurs d'entre eux de collaborer à la recherche. Seulement trois personnes s'en sont désistées, mais pour des raisons situées hors de leur contrôle (maladie (2), problèmes techniques avec la ligne téléphonique (1)), et tout au plus quelques-unes ont refusé d'y participer, faute de temps.

Les personnes ciblées seront d'autant disposées à partager leur opinion qu'elles y trouveront un avantage ou qu'elles auront le sentiment que leur témoignage pourra contribuer à l'avancement des connaissances dans un domaine qui leur tient à cœur (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 164). C'est pourquoi il a été décidé que les participants à la recherche recevraient une copie de ce mémoire, ainsi que des publications qui pourraient s'ensuivre. De plus, il leur a été rappelé leur contribution importante à l'avancement des connaissances dans une industrie qui, en dépit de sa vitalité, fait face à des enjeux de taille pour l'avenir.

Une fois cette étape franchie, le chercheur peut procéder aux entrevues. Au cours de celles-ci, il agit à titre de facilitateur, cherchant à générer un maximum de sincérité et de profondeur de la part de son interlocuteur et à focaliser les échanges autour des hypothèses de recherche, sans pour autant écarter de façon systématique la considération d'avenues de réponses autres que celles qu'il avait préalablement identifiées (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 170). Les lignes directrices énoncées par Dépelteau (2011 : 330-333) ont été méticuleusement suivies tout au long du processus d'entrevues, ce qui a permis de recueillir des informations à la fois riches et nuancées. Plus précisément, le travail de préparation a été exécuté avec soin (ex. maîtrise du sujet et du cadre théorique), tandis que les enquêtés ont été mis à l'aise, notamment en se voyant expliquer les objectifs de l'entrevue. Qui plus est, dans un souci d'objectivité, jamais les enquêtés n'ont été incités à répondre dans un sens ou dans un autre.

Le Tableau 3.2 ci-dessous explicite le déroulement des entrevues. Il est à noter qu'une partie importante d'entre elles (≈ 50%) ont été menées par les deux chercheures responsables de l'étude de cas dans l'industrie du camionnage, soit la chercheure principale et moi-même. Il va de soi que cette façon de faire a permis d'accroître significativement la robustesse du processus d'entrevues.

Avant	Collecte d'informations en lien avec la personne rencontrée (historique et mission de l'organisation, convention collective, etc.)
	Envoi de la grille d'entrevue (sur demande)
	Lecture et relecture de la grille d'entrevue et de l'aide-mémoire
Pendant	Présentation des chercheures et du projet de recherche
	Présentation de la grille d'entrevue et de son déroulement
	Explication et signature du formulaire de consentement
	Période de questions
Après	Briefing
	Validation de certains éléments discutés lors de l'entrevue
	Peaufinage de l'aide-mémoire

Tableau 3.2 – Le déroulement des entrevues

Le moment. Les entrevues se sont échelonnées du 28 avril au 19 juin 2014, la majorité d'entre elles (70%) au mois de mai. Celles-ci ont eu lieu à la date et à l'heure choisies par les répondants, dans la limite seule des contraintes imposées par les autres entrevues déjà prévues à l'agenda. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs eu lieu le soir et la fin de semaine.

Le lieu. Le choix d'un endroit propice à la réalisation de l'entrevue, où à la fois l'enquêté et l'enquêteur se sentiront à l'aise, est déterminant quant à son succès (Dépelteau, 2011 : 332). La plupart des entrevues ont été réalisées en personne, sur les lieux du travail dans le cas des syndicats et des transporteurs, et à la maison dans le cas des camionneurs. Seules trois entrevues ont, pour le motif de l'éloignement géographique, été effectuées par téléphone (celles-ci sont identifiées par le symbole † à l'Annexe F). Il était inconcevable de procéder aux entrevues auprès des camionneurs chez leur employeur, une telle façon de faire allant à l'encontre de l'engagement de confidentialité d'une part, et de l'ambition de générer des niveaux de sincérité et de profondeur optimaux d'autre part. Par ailleurs, le brouhaha souvent

présent dans les lieux publics (ex. café, restaurant) aurait pu nuire au bon déroulement des entrevues et à la qualité de leur enregistrement sur bande audio. C'est pourquoi, dans le cas des camionneurs, le choix du lieu de l'entrevue s'est arrêté, d'un commun accord, sur le domicile (du chercheur ou du camionneur).

La durée. La Figure 3.2 ci-dessous illustre les statistiques relatives à la durée (en minutes) des entrevues. La volubilité plus ou moins grande des répondants, et la présence ou non de plusieurs enquêtés, expliquent l'écart observé entre les durées minimale et maximale.

Figure 3.2 – Statistiques relatives à la durée (en minutes) des entrevues

3.3 L'échantillon

L'unité d'analyse retenue se compose des trois principaux types d'acteurs appelés à mobiliser l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne : (1) les camionneurs, (2) les syndicats et (3) les transporteurs. En plus de la volonté de capter les subtilités dans les dynamiques interactives qui s'opèrent entre ces trois types d'acteurs, le choix de cette unité d'analyse a été motivé par le désir d'obtenir une vision globale des perceptions de la réalité.

Il va de soi qu'il est impossible de s'enquérir auprès de toute cette population d'acteurs. Les camionneurs, eux seuls, sont en nombre de 300 000 au Canada (CBC, 2013 : i) ! C'est pourquoi la sélection d'un échantillon, c'est-à-dire un sous-ensemble de la population, est requise (Dépelteau, 2011 : 212-214). La méthodologie employée dans la construction de l'échantillon (3.3.1), ainsi qu'une description de cet échantillon (3.3.2), sont présentées ci-dessous.

3.3.1 Construction de l'échantillon

Afin de construire un échantillon, il est nécessaire de faire appel à une technique d'échantillonnage (Dépelteau, 2011 : 213). Celle-ci peut être définie comme « l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon » (Angers, 1992 : 352, cité par Dépelteau, 2011 : 214).

Il existe deux grands types de techniques d'échantillonnage, soit les techniques probabilistes et les techniques non-probabilistes (Dépelteau, 2011 : 215). Les premières se distinguent des secondes du fait qu'elles permettent habituellement de générer des échantillons plus représentatifs de la population à l'étude (Dépelteau, 2011 : 214-215). La présente recherche fait appel aux techniques non-probabilistes, car elles seules permettent de générer le niveau de profondeur requis par le devis qualitatif (voir Dépelteau, 2011 : 222-224).

Parmi les techniques non-probabilistes, on compte notamment les échantillons accidentel, par quotas, typique, « boule de neige » et de volontaires (Dépelteau, 2011 : 224-228). Dans le cas présent, les échantillons typique et « boule de neige » sont apparus comme les plus pertinents, étant donné l'accès à un budget relativement limité et la difficulté d'entrer directement en contact avec des camionneurs syndiqués. C'est qu'ils représentent une minorité (25%) de la population de camionneurs dans sa globalité (i.e. syndiqués et non syndiqués), en plus d'être éparpillés un peu partout sur la route, à l'extérieur de leur domicile. La première technique d'échantillonnage « se fonde sur un choix raisonné fait par le chercheur », tandis que la seconde permet « de constituer l'échantillon en demandant à quelques informateurs de départ de fournir des noms d'individus pouvant faire partie de l'échantillon » (Dépelteau, 2011 : 226-227).

Tout d'abord, une matrice des transporteurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne a été élaborée, grâce à la base de données *Négothèque*, que RHDCC rend

disponible au grand public via son site web[59]. Les organisations syndicales vouées à la défense des camionneurs employés par ces entreprises ont, par le fait même, pu être identifiées. Cette matrice, ainsi que quelques contacts dénichés sur le web ou recommandés par des collègues, ont servi de point de départ au lancement du terrain. Plus précisément, le « choix raisonné » de procéder majoritairement aux entrevues dans la grande région montréalaise, imposé par des ressources financières limitées, a réduit considérablement le bassin de répondants potentiels. Par la suite, la technique « boule de neige » a permis d'identifier 13 personnes additionnelles, dont 11 camionneurs.

Dans le cas d'un échantillon constitué à l'aide d'une technique non-probabiliste, le processus de collecte des données s'arrête lorsque le chercheur atteint le point de saturation, soit le point où « l'observation de cas supplémentaires n'apporte plus rien de nouveau, qu'elle n'apprend rien de neuf au chercheur qui semble avoir tout vu et tout entendu » (Dépelteau, 2011 : 234). Ainsi, le processus d'entrevues a été interrompu au moment précis où ce point de saturation a paru être atteint.

3.3.2 Description de l'échantillon

Au total, 38 entrevues ont été menées, et 42 personnes ont été rencontrées. Le nombre de personnes rencontrées est supérieur au nombre d'entrevues menées, puisque trois entrevues ont permis de rencontrer plus d'une personne (2, 2, 3).

La majorité des personnes rencontrées, soit 40 parmi les 42, appartiennent à l'une ou l'autre des trois grandes catégories d'acteurs sociaux identifiées ci-haut. Plus précisément, la distribution entre camionneurs, syndicats et transporteurs est la suivante : 18, 16 et 12. Si le nombre d'occurrences est égal à 46, et non pas à 40, c'est que six des camionneurs rencontrés occupent également une fonction au sein de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent (ex. délégué syndical). Par ailleurs, la légère prépondérance des catégories « camionneur » et « syndicat » s'explique par leur recoupement. Car sans ce recoupement, la distribution entre

[59] *Ibid*, p.46.

camionneurs, syndicats et transporteurs pourrait par exemple être de 14, 14 et 12, au lieu de 18, 16 et 12. Le détail des entrevues est disponible à l'Annexe F.

Deux personnes n'appartenant à aucune des catégories susmentionnées ont également été rencontrées dans l'objectif d'enrichir certaines des perspectives mises en relief par le terrain. Pour des raisons de confidentialité, il est impossible de divulguer les types d'acteurs sociaux dont il s'agit, puisque cela conduirait quasi-automatiquement à leur identification.

Le terrain a permis de se pencher sur neuf syndicats (un syndicat ayant plusieurs sections locales comptant ici pour un seul syndicat) et 22 transporteurs, avec des tailles variant de petite à grande, en passant par moyenne. Le Tableau 3.3 ci-dessous offre un résumé des fonctions occupées par les répondants à l'intérieur de ces organisations. La diversité qui s'observe s'explique entre autres par la disponibilité des répondants et par la taille de l'organisation à laquelle ils appartiennent.

TRANSPORTEUR	SYNDICAT
*** Le masculin est employé dans le but d'alléger le texte.**	
Président	Président
Directeur général	Vice-président
Directeur des ressources humaines	Représentant / Conseiller syndical
Responsable des ressources humaines	Délégué syndical
Conseiller en ressources humaines	

Tableau 3.3 – Les fonctions occupées par les répondants

3.4 L'analyse des données

Tout d'abord, pour que leur contenu puisse être analysé de façon systématique, les entrevues doivent avoir été enregistrées au préalable (Dépelteau, 2011 : 302). Toutes les entrevues, à l'exception de trois (identifiées par le symbole * à l'Annexe F), ont donc été enregistrées sur bande audio. Bien entendu, cela s'est fait avec le consentement écrit des participants. Le formulaire qui leur a été présenté à cet effet est disponible à l'Annexe E. Précisons que c'est sur ce même formulaire que les répondants acquiesçaient à prendre part à la recherche et attestaient avoir pris

connaissance de l'entente de confidentialité s'y rattachant. Des raisons diverses expliquent le fait que trois entrevues n'aient pas été enregistrées.

1. Un problème technique avec le magnétophone est survenu quelques minutes après le début de l'entrevue, interrompant l'enregistrement.
2. La personne rencontrée a indiqué qu'elle révèlerait sans doute plus d'information si ses propos n'étaient pas enregistrés.
3. La personne rencontrée a simplement préféré que ses propos ne soient pas enregistrés.

Même si ces trois entrevues n'ont pas pu être enregistrées, elles se sont accompagnées d'une prise de notes soigneuse.

Ensuite, les entrevues doivent être retranscrites intégralement (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 199). La retranscription intégrale permet effectivement d'éviter d'écarter de façon prématurée des passages jugés a priori inintéressants (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 199). Ainsi, toutes les entrevues qui ont pu être enregistrées ($38 - 3 = 35$) ont été retranscrites dans leur intégralité, au courant du mois de juin 2014. De plus, conformément à ce qui est recommandé par Dépelteau (2011 : 302), celles-ci ont été rassemblées à l'intérieur d'un seul document Word, puis ordonnancées de façon à accroître l'efficacité du processus d'analyse.

Enfin, le contenu des entrevues retranscrites doit être analysé. Pour ce faire, l'analyse de contenu est toute indiquée, puisqu'elle permet d'objectiver le processus qui mène à interpréter les données (Dépelteau, 2011 : 293). D'ailleurs, celle-ci peut être définie comme « une technique de codage ou de classification visant à découvrir d'une manière rigoureuse et objective la signification d'un message » (Dépelteau, 2011 : 295). De retour à la présente recherche, le Tableau 3.4 ci-dessous retrace les opérations qui ont été mises en œuvre dans le cadre de l'analyse de contenu, et qui se sont déroulées durant les mois de juillet et d'août 2014. Chacune des opérations, ainsi que leur aboutissement (i.e. les interprétations retenues), ont été validées par la chercheure principale responsable de l'étude de cas dans l'industrie du camionnage. Une telle validation, aussi appelée triangulation, a permis de limiter encore davantage

les risques de subjectivité. Le tout correspond aux bonnes pratiques énoncées par Dépelteau (2011 : 294-314).

Lectures préliminaires	Les entrevues ont été lues à quelques reprises afin de préparer le travail d'analyse systématique des données.
Choix et définition des codes	Une liste de codes a été établie, à la lumière des lectures préliminaires et du cadre théorique. L'élaboration de la grille d'analyse s'est faite en respectant les critères d'exhaustivité, de clarté, d'objectivité, de pertinence, d'homogénéité et de numérotation.
Processus de codage	Les entrevues ont été codées, à proprement parler.
Analyse et interprétation des résultats	Le contenu des entrevues a été analysé et interprété à la lumière du cadre théorique. Cette opération a été facilitée par le travail de codage effectué au préalable.

Tableau 3.4 – La méthodologie adoptée aux fins de l'analyse de contenu

3.5 Les limites de l'approche méthodologique

Bien entendu, aucune recherche n'est exempte de limites. Cependant, le chercheur doit, en plus d'en être conscient, prendre les moyens qui s'imposent en vue de les réduire au minimum.

Le devis de recherche et l'échantillon. S'il a la capacité de générer de la profondeur (validité interne), le devis qualitatif ne permet pas de généraliser les résultats obtenus (validité externe). Pour s'en convaincre, on n'a qu'à penser à la taille relativement restreinte de l'échantillon retenu ($n = 42$). Par ailleurs, pour des motifs de faisabilité, seuls des acteurs établis au Québec, et majoritairement dans la grande région montréalaise, ont été invités à partager leur expérience. Il ne faut pas oublier que les acteurs appelés à mobiliser l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne sont localisés un peu partout au Canada, et non pas seulement au Québec. Bien que les résultats obtenus ne puissent pas être généralisés, ils sont très riches, et constituent à cet égard une base solide pour quiconque voudrait tenter de les déployer à grande échelle.

L'entrevue. L'entrevue admet deux sources de biais potentiels, soit l'enquêteur et l'enquêté (Dépelteau, 2011 : 335-336). Si l'enquêteur peut glisser vers la subjectivité, l'enquêté peut livrer des informations inexactes, que ce soit par méconnaissance, par méfiance, ou encore par stratégie (Dépelteau, 2011 : 335-336). Comme mentionné précédemment, toutes les mesures possibles ont été prises afin de minimiser l'ensemble de ces biais potentiels (voir la section 3.2.2).

L'analyse des données. Évidemment, lorsque le chercheur procède à l'analyse du contenu des entrevues retranscrites, il se voit confronté à sa propre subjectivité (Dépelteau, 2011 : 313-314). Cependant, il a été possible de limiter de manière considérable les risques en la matière, et ce, en ayant recours au codage systématique et en faisant valider les interprétations retenues par la chercheure principale responsable de l'étude de cas dans l'industrie du camionnage.

CHAPITRE 4 | LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les données qui ont été recueillies sur le terrain, à l'occasion des entrevues menées auprès des trois principaux types d'acteurs sociaux appelés à mobiliser l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne, soit (1) les camionneurs $[C_i]$, (2) les syndicats $[S_i]$ et (3) les transporteurs $[T_i]$ $(i = 1, \dots, 38)$ (voir l'Annexe F pour les détails). Ce n'est pas un hasard si le chapitre est subdivisé de manière à renvoyer aux dimensions du concept des mobilisations du droit, tel qu'il a été opérationnalisé au chapitre 2. Ainsi, il est composé de trois grandes sections, soit une industrie abandonnée à elle-même (4.1), les temps gris : une « norme » dans l'industrie (4.2), et les dommages causés par les temps gris (4.3).

4.1 Une industrie abandonnée à elle-même

Les témoignages recueillis à ce chapitre peuvent être regroupés en deux volets principaux, à savoir l'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs (4.1.1) et le milieu syndiqué : au cœur d'un univers éclaté (4.1.2).

4.1.1 L'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs

Plusieurs des syndicats et des camionneurs rencontrés ont déploré l'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les travailleurs de l'industrie du camionnage. De façon générale, ils ont l'impression que la règlementation n'est pas suffisamment protectrice (ex. « Ils n'ont aucune loi qui les protège » [S23]), et que le gouvernement fédéral n'est pas assez présent pour les « aider » (ex. « Les gouvernements, ils ne sont pas là pour vous aider hein. Pas vrai ça. Ce n'est plus vrai ça. » [C10]).

Au-delà de ce constat général, il est possible de dégager trois principales sources d'incohérence dans la règlementation en vigueur : (i) la structure de rémunération, (ii), le type de conducteur, et (iii) la compétence législative des entreprises.

(i) La structure de rémunération : horaire vs. forfaitaire. La première incohérence soulevée concerne le décalage entre la structure de rémunération sur laquelle le CCT s'appuie (i.e. horaire) et celle qui prévaut dans l'industrie du camionnage (i.e. forfaitaire) :

- « Toutes les normes du travail sont reliées en fonction d'être payé à l'heure. Mais un chauffeur de camion, c'est un paquet de méthodes complexes. » [C9].
- « Nous autres, on est régi avec un cadre qui est payé au millage, mais avec des lois qui sont à l'heure. Et c'est pour ça que c'est falsifiable. Et d'après moi, tout le système au complet le sait, mais c'est toléré. C'est l'économie. » [C16].

Si l'industrie s'est érigée sur cette base, c'est que les transporteurs ne disposaient jadis d'aucun moyen d'exercer un contrôle immédiat sur l'exécution de la prestation de travail des camionneurs opérant sur de longues distances :

> « Anciennement, les compagnies ne pouvaient pas suivre exactement où est-ce qu'était l'employé… (…). Au niveau d'être à l'heure tout le temps, ça se faisait au niveau local, mais ça ne pouvait pas se faire au niveau de la longue distance, parce que justement il n'y avait pas ces contrôles de temps-là. T'sais punch-in, punch-out, et toutes ces choses-là, ça n'existait pas. Les surveillances satellites ça n'existait pas, donc l'industrie s'est développée de cette façon-là. » [S4].

Pour nombre de syndicats et de camionneurs, il paraît curieux que l'emploi d'une structure de rémunération à la pièce persiste, alors que les transporteurs ont désormais accès à une technologie leur permettant de suivre le comportement des chauffeurs en temps réel, et ce, peu importe l'endroit où ils se trouvent sur la planète :

> « Parce que là, ils ne peuvent plus avoir cette excuse-là, ils ont tous des bavards, ils ont tous des *on-board computers*. Ils savent à quelle heure ils arrêtent ou quoi que ce soit. Il y a eu un moment donné, je suis convoqué chez un employeur, pour un employé, il voulait demander à l'employé, t'as arrêté au coin de telle rue ici à Montréal, huit minutes qui n'étaient pas dans son *log* de *break*. Le gars est arrêté se chercher un café chez Tim Hortons, puis est rembarqué à la course. L'employeur savait, au coin de telle rue, il a arrêté huit minutes. Ce n'est pas être sous la loupe tout le temps ça ? Mais là, l'industrie, elle est rendue là. Le gars peut être à l'autre bout du monde, et ils savent à moins de 50 mètres où est-ce que tu es, et si le truck bouge ou pas. Avec le GPS à cette heure, il y a cette précision là. » [S4].

(ii) Le type de conducteur : urbain vs. routier. La deuxième incohérence soulevée concerne le sondage mené par Travail Canada en vue d'établir la pratique courante de l'industrie dans un secteur géographique donné. Le fait que le sondage repose sur une

base volontaire et que les informations recueillies dans le cadre de celui-ci proviennent de l'employeur seul constitue un non-sens majeur aux yeux des syndicats et des camionneurs :

> « Néanmoins, c'est un exemple d'incohérence au niveau de l'application et de l'interprétation, et je ne peux même pas concevoir l'application d'un sondage sans avoir un échantillonnage qui est logique et adéquat, et qui correspond au moins à certaines normes scientifiques. » [S35].

> « Osti de sondage à la marde. Excusez. (…). C'est de la marde. Je viens en tabarnak après ça. Et en plus de ça… Moi ça vient me chercher. (…). Je sacre, je sacre, jour après jour, je sacre. Mais tout ça, ça l'a été fait sur une base d'un sondage. Comment veux-tu donner force de loi sur une base d'un sondage. Ça n'a pas de bon sens. Et au bon vouloir de l'industrie. Ça n'a pas de bon sens. (…). C'est n'importe quoi. C'est à la va-comme-je-te-pousse. » [CS14].

Ainsi, dans les faits, il n'existerait pas de pratique courante de l'industrie permettant d'établir une distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers…

> « Il y a beaucoup de différences dans le courte distance. Généralement, ils disent que jusqu'à 160 km du port d'attache, ça peut rester du courte distance, mais en tout cas… (…). Je dirais peut-être que la définition du courte distance, c'est peut-être comme genre, je ne sais pas moi, quelqu'un qui fait du local ou qui fait un peu d'intra-Québec. Ça veut dire qu'il va peut-être coucher une nuit en dehors, il revient souvent, ou c'est vraiment la personne locale… (…). Parce que courte distance, ça peut être d'aller à New York, pour des compagnies, pour d'autres, c'est aller sur la Côte Est américaine. Et le longue distance, c'est du Midwest aller jusqu'à l'autre bout, du Centre des États-Unis jusqu'à l'Ouest complètement. (…). Ça n'existe pas une définition. C'est selon le marketing et l'offre d'emploi disponible, bien souvent. Moi je vois des offres d'emploi courte distance, mais courte distance c'est qu'on couvre la Pennsylvanie, l'État de New York, le New Hampshire, le Vermont, tout ça. Tu te dis, ouais, mais c'est quand même loin, mais tu peux revenir à tous les deux jours à la maison. Ouais, ok, si tu le prends de même. (…). Mais il n'y a pas de définition comme tel. Si je travaille mettons pour (X), ou (X), courte distance c'est vraiment faire de la ville ou de la région autour de Montréal, et je pars de Laval, du port d'attache de Laval, et je fais de la région, et à tous les soirs je vais retourner le camion. (…). Mais les vraies définitions, en termes clairs, c'est que local ça devrait être autour de ton port d'attache, mettons 100 km autour. Courte distance, ça serait peut-être un 200, 300 km, mettons que je fais du Québec-Montréal. Je vais à Québec, je reviens, ma journée est finie, ou je vais à Rivière-du-Loup, je reviens, ma journée est finie. » [C16].

L'un des employeurs rencontrés l'a admis : « Ça, c'est une grosse problématique au niveau fédéral. » [T22].

(iii) La compétence législative des entreprises : provinciale vs. fédérale. La troisième incohérence soulevée concerne la possibilité pour les entreprises de manipuler la compétence législative à laquelle elles appartiennent : « Toutes les compagnies font de l'interprovincial, même si elles n'en font pas. C'est aussi simple que ça. » [CS14]. À ce sujet, la juridiction fédérale, « plus lousse » [CS14], est

nettement préférée à la juridiction provinciale : « Ils prennent ce qui fait leur affaire. Ce que je vois moi là, c'est qu'ils veulent se transformer en fédéral, parce que tu n'as pas de loi anti-briseur de grève, parce qu'il n'y a pas de retrait préventif, … C'est beaucoup moins généreux. » [S29].

L'un des employeurs rencontrés [T28] s'est même confié relativement au stratagème mis en œuvre par son entreprise en la matière. Comme cette personne a préféré que le contenu de l'entrevue ne soit pas enregistré sur bande audio, il est impossible de rapporter ses propos dans leur intégralité. Cependant, l'essence de son message a pu être captée, grâce à la prise de notes :

- Théoriquement, l'entreprise devrait être sous juridiction provinciale, mais il est plus avantageux qu'elle soit sous juridiction fédérale, notamment en raison des modalités relatives aux heures supplémentaires.
- Mais la compétence législative, « ça s'arrange ».
- Par conséquent, « il faut s'organiser pour qu'elle demeure fédérale », même si « ce n'est pas légal ça là ».

4.1.2 Le milieu syndiqué : au cœur d'un univers éclaté

Le travail de terrain a permis de mettre en lumière l'univers éclaté propre à l'industrie canadienne du camionnage. Celui-ci se traduit par la concurrence sans merci que se livrent les transporteurs (4.1.2.1), la multiplicité des modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail (4.1.2.2), et le chaos relativement au contrôle des heures de service (4.1.2.3).

4.1.2.1 La concurrence sans merci que se livrent les transporteurs

Toutes les personnes rencontrées sont unanimes à savoir que l'industrie du camionnage est une industrie hautement compétitive. Le Tableau 4.1 ci-dessous présente les divers qualificatifs qu'ils ont employés afin de décrire la nature de la concurrence qui y règne.

« Très forte »	« Féroce »
« Difficile »	« Très féroce »
« De plus en plus difficile »	« Un monde de coupe-gorge »
« Très difficile »	« De plus en plus forte »
« Hyper difficile »	« Pas facile »
« Excessivement difficile »	« Capitaliste »
« Trop »	« C'est sournois »
« Hautement »	« Très grande »
« Cannibale : on se mange entre nous autres »	« S'intensifie »
« Incestueux »	« Dure »
« Énormément »	« Très dure »
« Tellement »	

Tableau 4.1 – Les qualificatif employés par les personnes rencontrées pour décrire la nature de la concurrence qui règne au sein de l'industrie du camionnage

Avant la dérèglementation de 1987, les entreprises se voyaient accorder par les autorités publiques un permis d'exploitation, limitant de ce fait le nombre d'entre elles pouvant offrir une prestation de transport. Cette situation a été profondément modifiée en 1987 : « Tout de suite après la déréglementation, ça l'a sorti comme des champignons, ça sortait à tour de bras. » [C12]. En effet, depuis ce temps, il n'existe pratiquement aucune barrière à l'entrée dans l'industrie, sinon que de détenir le ou les permis appropriés. En conséquence, nombreuses sont les entreprises qui se lancent dans cette industrie, parfois sans les compétences entrepreneuriales et les ressources financières requises…

> « La compétition… Ce que le gouvernement a fait, dérèglementer le transport… Avant ça, t'avais des permis de transport. Je me souviens qu'avec mon père, on avait un permis de transport, on faisait (X). Nous autres, on faisait seulement (X). Et si on voulait aller plus loin, il fallait acheter des petites compagnies de transport. Avec mon père, on en a achetées pas loin de x pour agrandir notre territoire. Mais, on vivait très bien. (…). On vivait tous très bien. Ils ont fait la dérèglementation, après ça, tout le monde rentre là-dedans, partout. T'achètes le camion, et on fait du transport. Et tu coupes les prix. Oui, il y en a plusieurs qui font faillite, mais le temps qu'ils sont là, ils font du tort. » [S25].

L'offre étant considérable, les clients qui font appel aux services des transporteurs ont, en plus d'avoir l'embarras du choix, le loisir d'imposer leurs propres conditions : « Pour avoir un camionneur, je peux en avoir un comme je veux, quand je veux, et à mon prix ! C'est vraiment sauvage. » [S35]; « Le fournisseur a tellement d'offres, c'est qu'il est très indépendant. Il dit, regarde, tu me fais tu ça à ce prix-là, non, ben regarde, tasse-toi, je vais en prendre un autre. (…). Parce que les entreprises vont au

plus offrant, ou au moins coûteux. » [S11]. Car on se souviendra que depuis la dérèglementation de 1987, il n'existe aucun minimum sur les tarifs : « Tu ne peux pas dire il y a un taux au mille minimal, ça n'existe pas. » [CS14]. Ne reculant devant rien pour satisfaire leurs appétits d'économie les plus gloutonnes, ils changent de transporteur à qui mieux mieux : « Mais c'est une question d'offre et de demande. Le client est roi maintenant. Il y a plein de personnes qui peuvent le servir, et il n'hésite pas à passer d'un transporteur à l'autre. » [T22]. D'ailleurs, les contrats sont souvent rédigés de manière à ce qu'ils puissent rompre leur engagement assez facilement. L'extrait qui suit illustre très bien ce rapport de force qui s'opère en faveur du client :

> « Je pense que tous les frais qui sont reliés au transport, aussitôt qu'il arrive quelque chose qui n'est pas normal, ils essaient tous de nous les faire subir. (…). Mais sauf que les clients sont extrêmement durs. Il y a bien des clients aujourd'hui qui vont dire, je ne paie pas une facture, tu vas demander pourquoi, il dit, c'est parce que j'ai décidé de ne pas la payer. Si tu n'es pas content, je vais en prendre un autre. Comme ça. [Rapport de force ?] Ah oui. C'est un rapport de force. Très, très, très, très dur. Parce que l'offre est plus importante que la demande en ce moment. Donc c'est pour ça que le client est en bonne position en ce moment. Il est capable de dire, si ça ne fait pas avec toi, il y en a dix qui m'ont appelé, et qui veulent faire le transport pour moi. [Ils ne paient pas ?] Ils ne paient pas. Ils ne paient pas la facture. Ce ne sont pas des petites compagnies, ce sont des grosses compagnies là, on parle des grands (X) de ce monde et ces choses-là. » [T22].

Et ce que les clients recherchent par-dessus tout, c'est de payer le moins cher possible : « le client lui, c'est une question de prix, point final. » [C6], si bien que « des fois, ce sont des 20$ par voyage qui font la différence » [C32]. « Des fois, il va nous dire, moi je ne veux plus rappeler les clients. Il les rappelle, mais à chaque fois que le téléphone sonne, c'est pour demander des diminutions. » [T19]. Ils seraient d'ailleurs plusieurs à faire appel, au moment de l'attribution de leurs contrats, à ce qui est communément appelé la pyramide inversée, ou l'encan inversé, une méthode leur permettant d'obtenir le meilleur prix qui soit :

> « Des appels d'offre. Des soumissions inversées *live* maintenant qu'on voit. C'est qu'on soumissionne en mode réel. Un contrat comme (X), ce qu'ils font c'est qu'ils sélectionnent environ cinq ou six transporteurs qui remplissent les conditions x que (X) détermine, après ça nous on s'en va dans un *pool*, et on va soumissionner en mode réel pour un contrat à long terme. Fac ce qu'on fait, c'est qu'on est en mode réel, on est les cinq compagnies de transport sur internet, et là on soumissionne nos taux, et là ils disent notre position qu'on est. Et ça dure deux heures de temps, en mode réel. Fac ceux qui sont *gamblers* baissent les taux, baissent les taux, baissent les taux. Ouais, c'est comme au Casino, exactement. » [T22].

Ainsi, les transporteurs n'ont souvent d'autre choix, afin d'acquérir ou de conserver un contrat, que d'accepter les conditions dictées par le client :

> « On le fait encore à 220$. En 1990, on faisait ça à 190$, et 185$. On est en 2014, et on le fait pour 220$ à bien des places. Et 245$, *all-in*, qui est le *fuel surcharge*, qui est compris dedans. Parce que nous autres ici à Montréal, on est à 28% de surcharge en ville. Et sur le *highway*, on est à 30% ou 32%. Le client, je veux un prix *all-in*. Ben là, ce n'est pas compliqué, *all-in* criss, fais 245$ plus 28%, ça va te donner *all-in*. Ben non, c'est ben trop cher là. Il faut que tu m'ajustes le prix. Fac là on ajuste, on baisse de 5$, 10$, pour avoir le client. Mais moi le *fuel*, je le paie pareil 1.50 la pompe, le litre. » [T8].

Certains d'entre eux sont parfois même prêts à descendre sous le seuil de profitabilité afin d'obtenir un contrat : « Et il va toujours avoir quelqu'un qui va arriver, qui a besoin d'argent, qui va prendre un taux qui est en bas, parce que lui a besoin de *cash* un peu, même s'il est perdant. » [CS14]. Au lieu de se déplacer vide, on accepte des voyages qui ne couvrent que le prix du carburant pour rentrer au terminal d'attache, par exemple. Le segment Montréal-Toronto / Toronto-Montréal serait d'ailleurs l'un de ceux où se déploierait l'une des concurrences les plus féroces.

Le fait que le client soit roi et maître génère une pression à la baisse importante sur les tarifs : « C'est juste, juste, juste le prix, et le prix, et le prix, et le prix. Moins cher qu'on lui donne, moins cher qu'on lui donne, moins cher qu'on lui donne, ça n'a même pas de bon sens. » [T17]. Mais ce n'est pas tout, parce qu'en plus de cela, les transporteurs se donnent rendez-vous, au quotidien, sur le logiciel de courtage Load Link, où ils vendent et revendent des voyages à rabais. Apparemment encore méconnue des clients, cette plateforme web est le lieu où se transigent la majorité des voyages disponibles sur le marché. Si certains y ont recours dans le but « d'optimiser » leurs retours, d'autres, les *load brokers* (et les transporteurs qui les embauchent), ont développé une véritable expertise en la matière. En réalité, il s'agit d'« une enchère au plus bas soumissionnaire » [S23], qui a pour effet d'intensifier la pression à la baisse sur les tarifs déjà amplement initiée par les clients :

> « La même chose que sur les marchés boursiers, des spéculateurs, mais des spéculateurs à la baisse. C'est toujours ça qui se produit dans ce domaine-là. C'est qu'ils revendent, et ils revendent, et ils revendent un voyage. Sauf que le gars est juste derrière son ordinateur, et à chaque fois il se prend sa cote lui. Mais rendu au dernier là, le *smart*, le chauffeur qui va le faire lui, il va avoir une *peanut* pour ça. » [CS14].

> « Il y en a du monde qu'à ce prix-là, il va le prendre, parce que c'est l'argent qu'il a besoin pour faire l'épicerie pour sa famille. » [T19].

> « Et t'as des gars qui vont là-dessus pour avoir des voyages de retour, parce que ça fait deux jours qu'ils attendent. Là ils se disent tant qu'à attendre deux jours, en autant que ça paie mon fuel. Mais on ne parle pas de l'usure du véhicule là, on ne parle pas du temps. » [S23].

Les transporteurs se livrent donc une lutte acharnée, où la solidarité n'a pas sa place et où chacun travaille pour soi en vue de sauver sa peau : « Et tout le monde travaille l'un contre l'autre au lieu de travailler ensemble. Toujours, toujours. » [CS14]. « L'industrie du camionnage, malheureusement, c'est une industrie qui ne se tient pas. » [T19]. En fait :

> « Le seul temps où l'industrie se tient, c'est quand ils ont leur congrès au manoir Richelieu. Là ils sont tous sur le party, et les bouteilles de vin à 200$, 300$, *let's go*, on y va ! Une fois que le party est fini, le lundi matin, c'est la compétition féroce entre eux autres. Mais ça c'est la dérèglementation, et ce sont les forces du marché. » [S35].

Ils « coupent les prix » [C6], [T8], « pige[nt] chez le voisin » [CS34], « se poignardent entre eux » [C12], « se coupent le cou l'un, l'autre » [T36]. Bref, c'est « au plus offrant » [S11], [C32], ou encore « au plus fort la poche » [S35], [T21].

> « Les prix sont continuellement coupés depuis la dérèglementation dans le transport. Les prix sont toujours coupés et là, avant les compagnies se tenaient toutes ensemble, alors les prix étaient toujours pareil, il y avait du respect. À cette heure, depuis la dérèglementation, la compagnie x est capable d'offrir tel prix, ben là l'autre qui veut avoir le client, ben là lui il va diminuer. C'est toujours de la concurrence comme ça. C'est à celui qui va couper le plus bas. » [C15].

En résumé :

> « Ben la concurrence dans le transport, on ne s'en cachera pas, c'est l'un des domaines les plus compétitifs, encore plus évidemment depuis la dérèglementation au début des années 80 ou... Alors oui, ça l'a ouvert le marché, tout le monde est capable de soumissionner sur n'importe quoi… (…). Et c'est très, très, très compétitif. » [T2].

Les camionneurs et les syndicats sont conscients de cet environnement hautement compétitif : ils savent qu'ils doivent travailler en collaboration avec l'employeur et faire des concessions sur le plan des conditions de travail afin de préserver les emplois. Le Tableau 4.2 ci-dessous présente les nombreux témoignages, tous aussi éloquents les uns que les autres, qui ont été recueillis à cet effet.

« Je lui dis, la journée où tu tombes en grève dans le transport, il y a 48 autres compagnies qui sont prêtes à ramasser tes clients. (…). Dans le transport, quand il y a un client qui s'affiche, j'ai 40 *loads* par semaine, je te jure qu'il y en a en maudit qui appliquent dessus. (…). Partir en guerre contre une compagnie de transport quand tu sais très bien qu'il

y en a dix autres qui vont tout voler la clientèle, ça donne quoi ? » [C16].
« La plus grosse problématique dans le transport, c'est que la plupart des entreprises… (…). S'ils perdent le contrat demain matin, les chauffeurs n'ont plus de *job*. Ils veulent garder leur emploi. (…). Le chauffeur, lui, il le sait que ce qui le tient là, c'est le contrat, (X), parce qu'après ça, il n'en a plus de travail. (…). On a peu de pouvoir de négociation. (…). Peu, parce que demain matin, on se dit, regarde on va faire des moyens de pression, mettons bien entendu dans le contexte où on est en droit de faire des moyens de pression, parce qu'on est dans la période de négociation, ce n'est pas (X) qui va dire regarde, moi je ferme mes portes. Ils n'auront plus de contrats. Parce que les contrats sont résiliables en tout temps. Même pas à un mois d'avis. Des contrats à long terme, il ne s'en signe plus, je pense, dans le transport. Rarement. » [S11].
« C'est sûr que la compétition… Il y a tout le temps quelqu'un qui va arriver, qui va couper les prix. Fac ça, c'est sûr que c'est toujours stressant, même si ce n'est pas à nous autres la compagnie, ce sont quand même nos *jobs* qui sont en jeu. (…). C'est de la compétition qui est féroce. C'est sûr que c'est toujours stressant un peu là-dessus, pour dire, j'espère qu'ils ne fermeront pas tout. On se pose la question. (…). La seule solution que t'as, c'est de donner un bon service au client, en espérant qu'il te garde, qu'il ne change pas de transporteur, parce que veux, veux pas, il y en a d'autres qui arrivent dans le décor. (…). Ça, c'est sûr que ça fait toujours peur un petit peu, ça aussi. Tu te dis, est-ce qu'ils vont essayer d'aller en chercher toujours plus, les autres, dans notre domaine ? » [C6].
« Quand tu négocies avec une compagnie de transport comme ça, tu dis, tu vas les sortir en grand, ben si tu les sors en grand, le lendemain ils ne travailleront plus jamais, parce que les clients vont donner leur *freight* à (X) ou… (…). Depuis la dérèglementation, je veux dire, on fait du mieux qu'on peut pour les représenter, mais… » [S29].
« Il y a des syndicats qui l'ont fait, qui ont mis beaucoup, beaucoup de contraintes. Mais ce n'est pas mieux, en bout de ligne, c'est cette compagnie-là qui va fermer. Parce que si tu n'es pas capable de la gérer, ou de réagir à ton marché, t'as les deux mains attachées, c'est bonsoir, ce sont les premières à tomber, au niveau économique là, ce sont les premières à tomber. » [S4].
« C'est sûr que (X) donne des bonnes conditions, mais je te dirais qu'aujourd'hui, (…), ils ont de la misère à nous laisser ces conditions-là, et honnêtement il y a des choses qui vont changer, parce que t'as d'autres transporteurs qui passent par en arrière, pour le même voyage et le même client, ce qu'on appelle des coupeux de prix, (…), mais je veux dire comment est-ce que tu veux être compétitif quand toi tu paies ton chauffeur exemple 5$ de l'heure de plus que ton compétiteur, qui lui a une plus grosse marge de manœuvre. (…). T'sais si à un moment donné ton boss veut rester à flot, et que tu veux garder ta *job*, t'as des sacrifices qui doivent être faits en quelque part. C'est triste, mais c'est ça. » [C9].
« Mais si le CCT n'est pas appliqué dans l'ensemble de l'industrie, ça donne quoi ? Il existe, il est écrit, mais il n'y a personne… (…). Comme là le fédéral veut imposer ça aux unions, dire appliquez la loi. Oui, mais si on fait ça nous autres, on tue notre compagnie. On se tue. Et le gars à côté, il ne le fera pas. (…). Et ça, ce n'est pas parce qu'ils sont une mauvaise compagnie, c'est parce que s'ils ne font pas ça, ils sont victimes de concurrence déloyale. Fac tu es obligé, par l'industrie même, de faire ça. (…). Mais je peux dire qu'il y a ben, ben, ben des affaires là-dedans que si tu appliquais ça au niveau de n'importe quelle compagnie de transport, on rehausserait tous les taux. Le camionnage serait gagnant là-dedans, mais il y a tellement de concurrence déloyale que, oubliez ça, on n'arrive pas à avoir un salaire qui est à la juste valeur de ce qu'on fait. » [CS14].

« C'est ça, c'est justement, parce que quand j'ai commencé sur les camions, je faisais le double du salaire que je fais là. (…). Ah oui, ça baisse, ça baisse, ça baisse… On fait plus d'heures, et on est moins payés. Je ne dis pas que la compagnie (X) ne paie pas, ils n'ont pas le choix de suivre le *beat* de la vie, parce qu'ils fermeraient leurs portes. (…). Je sais que nous autres on a reculé, en fait de salaires, on a reculé, ça n'a pas d'allure, le monde coupe les prix. » [CS37].

Tableau 4.2 – Extraits témoignant de la relation entre l'intensité de la concurrence présente au sein de l'industrie du camionnage et l'affaiblissement du milieu syndiqué

Malgré tout, il est à noter que certains extraits tirés des entrevues réalisées auprès des employeurs laissent présager que ceux-ci se reposent parfois sur l'argument de la concurrence féroce en vue d'octroyer des conditions de travail peu généreuses à leurs salariés. Par exemple :

> « Notre dernière [convention collective] se trouve à être (X), qu'on a négociée en (X). Oui, c'est tout neuf. Et ça c'est très bien passé, je vous dirais. C'est sûr que cette division là, on était en renégociation du contrat chez (X), donc on était en appel d'offre, en compétition avec d'autres compagnies de transport. Donc, veux, veux pas, les chauffeurs étaient prêts à laisser un peu plus de manœuvre au niveau d'en donner moins pour garder le contrat. Fac ça l'a joué pour beaucoup, et on résigné pour sept ans, fac ça l'a aidé. Mais ça l'a très bien été… Je dois avouer qu'ils n'ont pas demandé beaucoup non plus… » [T20].

4.1.2.2 La multiplicité des modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail

La dérèglementation de 1987 a également favorisé l'émergence d'une foule de modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail, qui ont entraîné une dépréciation des conditions de travail des camionneurs. À cette époque par exemple :

> « Les mêmes compagnies qui étaient syndiquées ouvraient différentes compagnies satellites, qui n'avaient pas les mêmes règles. Là c'était un vase communicant. La compagnie fondait au soleil, et les quatre, cinq autres qu'elles avaient faites poussaient avec des conditions atroces. Mais il n'y a rien que tu pouvais faire. Ça s'est fait, mais sur une grosse échelle. » [S4].

Parmi les modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail observées à l'heure actuelle, on compte (i) la complexification de la structure corporative, (ii) les *switch-on* / *switch-off*, (iii) les propriétaires-exploitants, (iv) les chauffeurs incorporés, (v) les agences de personnel, et (vi) les mains-d'œuvre migrante et immigrante. Face à un tel paysage concurrentiel, les entreprises syndiquées font souvent appel à ces diverses possibilités qui s'offrent à elles, de sorte que l'entreprise

conventionnelle composée de salariés aptes à se regrouper collectivement est en voie de disparition.

(i) La complexification de la structure corporative

Les entrevues menées révèlent que la création de filiales et l'évacuation des éléments d'actif dans des sociétés liées sont courantes dans l'industrie du camionnage, et qu'elles engendrent « un capharnaüm au niveau de la structure corporative » [S35]. Certains transporteurs expliquent que de telles stratégies sont mises en place afin d'accroître la flexibilité dont ils disposent :

> « Dans le fond, ce qu'on fait, c'est qu'on essaie d'isoler nos actifs, pour que si on a des problèmes avec d'autres compagnies opérantes, nos actifs ne soient pas touchés. Fac si on a des poursuites ou des choses comme ça, les compagnies opérantes, où est-ce qu'on a la main-d'œuvre, c'est un peu des coquilles vides. Elles n'ont pas de valeur ces compagnies-là. Tout ce qui a de la valeur est regroupé dans un holding et dans une compagnie de matériel roulant. » [T22].

> « Tu ne perds rien. Tu n'as rien à perdre. Si à un moment donné, il y a quelque chose qui ne marche pas, on arrête ça, rien à perdre. On va prendre une saisie sur toi, ce sont des réclamations qu'on a contre toi, je n'ai rien, prends ce que tu veux le grand, tout ce que j'ai ici appartient à ailleurs. » [T17].

(ii) Les switch-on / switch-off

Quelques-unes des personnes rencontrées ont abordé le phénomène des *switch-on* / *switch-off*, qu'on retrouverait en milieu non syndiqué. Ce sont des entreprises qui, n'ayant rien à perdre et n'hésitant pas à faire faillite pour ensuite rebondir et repartir sous un autre nom, « font mal » à l'industrie :

> « C'est la même chose que l'entreprise qui a un petit peu de misère à arriver, elle a par exemple une dizaine de camions, ok, marche pas, on ferme ça, on fait une faillite, et après ça on envoie les camions à l'encan, on rachète les mêmes camions moins cher, et on se fait financer ailleurs, et *let's go*, on continue. (…). Les possibilités sont trop grandes. Ils disent que si tu n'as pas fait trois faillites dans le transport, c'est parce que tu n'es pas d'affaire ! » [T17].

> « Il y a beaucoup de compagnies qu'on voit, même qui sont mi-grosses, quand même 50-100 *trucks*, elles sont tellement au *cut rate*, qu'elles vont durer deux ans, trois ans, pouf, font faillite. Elles font la même affaire deux ans après, pouf, elles reviennent, elles rebâtissent une autre flotte. (…). Donc tu peux faire deux ans dans une compagnie, marcher vraiment au *flat rate*, et être capable après ça de repartir, bingo, deux ans après, sous un autre nom. » [CS14].

> « Il y en a de la concurrence déloyale. Il y en a qui achètent des vieux camions. Je ne sais même pas comment est-ce qu'ils font pour passer aux balances, mais ils passent quand même. Et des taux ridicules. On se fait couper des prix, on perd des contrats… Ça fait trois, quatre

> ans, à un moment donné, ils font faillite, mais il y en a tout le temps qui reviennent. Ça, ça n'aide pas au transport, mais c'est depuis la dérèglementation… » [T21].

(iii) Les propriétaires-exploitants

Les propriétaires-exploitants (aussi appelés propriétaires-opérants, propriétaires-artisans, voituriers-propriétaires, voituriers-remorqueurs, chauffeurs-propriétaires, *brokers* ou *owner-operators*) sont très présents au sein de l'industrie du camionnage. Certains travaillent directement pour le compte d'un transporteur qui leur octroie des voyages, tandis que d'autres se procurent eux-mêmes ces voyages, grâce à des contacts personnels, à des courtiers en transport, ou encore au logiciel Load Link.

Dans le premier cas de figure, le propriétaire-exploitant, bien qu'il possède son propre camion, s'apparente fréquemment à un salarié de l'entreprise avec laquelle il fait affaire, puisqu'il :

- est membre du syndicat (s'il y a lieu), afin de bénéficier d'un droit de répartition dans l'attribution des voyages[60];
- travaille exclusivement pour celle-ci, et exécute le travail qui lui est demandé;
- est assujetti à des mesures disciplinaires de la part de celle-ci;
- utilise les assurances, les permis d'exploitation et les remorques de celle-ci;
- porte le logo de celle-ci;
- bénéficie d'un plan de financement sur le camion offert par celle-ci;
- cogne à la porte de celle-ci en cas de difficulté financière.

Quoi qu'il en soit, les propriétaires-exploitants se considèrent bien souvent, non pas comme « des salariés ou des entrepreneurs dépendants comme le CCT le reconnaît » [S35], mais plutôt comme de réels entrepreneurs. On les décrit d'ailleurs comme des individus très indépendants, qui ne sont pas du tout investis d'un point de vue syndical. Généralement rémunérés sur une base forfaitaire, beaucoup d'entre eux

---

[60] La rémunération n'est généralement pas spécifiée dans la convention collective, car elle l'objet d'un contrat de travail individuel, gardé « secret » [S29] : « Par contre, ce qui est assez particulier, c'est que la rémunération des chauffeurs n'est pas spécifiée clairement dans l'annexe. On dit que c'est lié au contrat qui lie (X) et le client. » [CS18].

« tirent le diable par la queue » [S29], malgré le nombre d'heures élevé investies dans le travail.

Plusieurs des transporteurs rencontrés estiment qu'il est avantageux de faire affaire avec des propriétaires-exploitants, car cela leur permet d'alléger le fardeau monétaire qui leur incombe (ex. entretien et réparation des véhicules, prise en charge sociale des travailleurs), et de faire obstacle à la capacité des travailleurs à s'organiser collectivement :

> « C'est parce que moi, ces x camions-là, je n'ai pas d'affaire à m'en occuper. C'est leur responsabilité à eux autres. Les remorques m'appartiennent, par exemple. Mais les camions ne sont pas à moi, et regarde, j'en ai assez comme ça. Et en même temps, ça *challenge* un peu les chauffeurs d'ici. » [T8].

Cependant, comme certains des employeurs rencontrés l'ont laissé entendre, le recours aux propriétaires-exploitants n'est pas sans soulever des questionnements majeurs en matière de SST, surtout lorsque ces travailleurs sous-traitent leurs voyages à des chauffeurs incorporés…

> « Très difficile. Oui. Ce que nous on fait, maintenant on est rendu à quatre fois par année, on demande la preuve qu'ils se soient… Parce que quand c'est le voiturier lui-même qui conduit son propre véhicule, il peut ne pas être enregistré auprès de la CSST, parce qu'il est travailleur autonome, mais par contre aussitôt qu'il a des employés, il devrait s'inscrire auprès de la CSST. Mais là, la tendance du marché, et nous on est vraiment contre ça, c'est qu'ils engagent des chauffeurs incorporés. Vous en avez sûrement entendu parler. C'est fou là. Parce qu'ils ne veulent pas payer. Dans le fond eux autres, ils leur donnent des montants d'argent, et il n'y a rien de légal, et ils vont tous se faire ramasser un jour, parce qu'ils ne font pas de déduction à la source. Fac dans le fond, c'est presque du travail au noir. (…). Dans le fond, eux, la compagnie, plutôt que de recruter des employés, et payer, bon, tous les bénéfices comme un bon employeur se devrait de le faire, ils vont leur dire, moi je te donne x montant à l'heure, mais tu t'organises avec tout. Et moi ma plus grande crainte, c'est qu'un jour il va arriver quelque chose de majeur, et il ne mourra pas, c'est-à-dire par exemple qu'il va avoir une jambe arrachée ou quelque chose de majeur, et ils vont remonter la chaîne. Ils vont remonter, et ils vont dire, moi j'étais un chauffeur incorporé, je me suis incorporé, je sous-traitais pour un voiturier, mais à force de ne pas payer personne, parce que le chauffeur incorporé ne paie pas de cotisation à la CSST, le propriétaire-exploitant il se dit, ben ce n'est pas mon employé, j'engage une corporation, donc il n'a pas besoin de s'inscrire à la CSST. Fac à un moment donné, ils vont se ramasser, il va avoir un gros cas, et c'est sûr qu'à un moment donné, ça va débouler, parce que fiscalement, je ne suis pas un expert, mais je considère que ce n'est pas légal, parce que tu te dois, si tu as des employés, de payer, mais il n'y a personne qui fait de cotisation à la RRQ, à l'assurance-emploi, à la CSST là. C'est pour ça que ça frôle l'illégalité, et en même temps, collectivement, je ne pense pas qu'on fasse les bons choix. Parce qu'à un moment donné, ces gens-là vont se blesser, vont rentrer dans le système, et collectivement, c'est tous nous autres qui allons payer pour ça. » [T19].

(iv) Les chauffeurs incorporés

Les chauffeurs incorporés sont traités comme des travailleurs autonomes maîtres de leur propre entreprise par les propriétaires-exploitants ou les transporteurs (appartenant parfois au milieu syndiqué) qui les embauchent. En réalité, ils ne gèrent aucune entreprise, puisqu'ils ne fournissent que leur prestation de travail. Si on leur exige de s'incorporer, c'est pour se laver les mains de toute responsabilité; ainsi plusieurs croient que « les chauffeurs incorporés, c'est le pire en ce moment » [T22].

(v) Les agences de personnel

Bien qu'il soit difficile d'en déterminer l'ampleur, le phénomène des agences de personnel a également été évoqué par les personnes rencontrées. Au même titre que le propriétaire-exploitant, le chauffeur d'agence représente le moyen privilégié d'en arriver à se décharger des obligations qui accompagnent le contrat de travail traditionnel : « Mais, tout ce qu'ils peuvent, entre guillemets, se débarrasser, les assurances, et les responsabilités sociales, ou je ne sais pas trop quoi, ils vont passer par une agence. » [C9].

En milieu syndiqué, on ferait surtout appel à leurs services dans l'objectif de combler un surcroît de travail ou un manque de main-d'œuvre passager. Ce recours limité aux agences s'expliquerait non seulement par les restrictions prévues à la convention collective, mais également par les mauvaises expériences passées (ex. processus d'embauche bâclé, formation inadéquate). À cet égard, un syndicat raconte :

> « Je n'ai jamais entendu dire qu'une entreprise était satisfaite d'une agence dans le transport. Jamais. C'est un mal nécessaire, mais n'empêche pas moins que je pense qu'il y aurait beaucoup de travail à faire de ce côté-là. Et je ne sais même pas si les chauffeurs sont vraiment qualifiés et connaissent la loi 430. Juste au niveau des inspections, des vérifications avant le départ, je ne sais même pas s'ils sont formés en conséquence, s'ils sont à date dans ces choses-là. » [S11].

Aux dires de plusieurs, les agences de personnel sont dommageables pour l'industrie, car elles génèrent, du fait de leur rôle d'intermédiaire, une pression à la baisse sur les salaires des chauffeurs :

> « Ils sont payés moins cher. Parce que toi tu travailles pour moi, mais moi je t'envoie chez (X), fac moi je charge mettons 22$ à (X), mais je te donne juste 16$ à toi. Fac la différence va

> dans mes poches. (…). Vois-tu, c'est ça aussi un peu la corruption dans tout ce monde-là, il y a trop d'intermédiaires bien des fois. » [T8].
>
> « Les gars d'agence, ça, ça pousse énormément pour couper les prix. Parce que le gars d'agence, lui, oui tu es chauffeur, mais l'agence elle, elle va se chercher une cote. Fac mettons que le gars gagne 20$ de l'heure, il ne donnera pas à son chauffeur 20$ de l'heure, lui il veut une cote. Il va peut-être lui donner 17$, pour aller s'en chercher. C'est sûr que ça, ça n'aide pas. » [C15].

De plus, elles seraient peu soucieuses du respect de la législation en vigueur… : « Fac honnêtement, le respect de la législation dans le temps, c'était de la marde, à défaut de trouver d'autres termes. » [C9].

(vi) Les mains-d'œuvre migrante et immigrante

Il ressort nettement des entrevues menées que les mains-d'œuvre migrante et immigrante sont de plus en plus présentes au sein de l'industrie du camionnage. Cependant, les données recueillies ne permettent pas de déterminer jusqu'à quel point les entreprises syndiquées intègrent ces deux types de main-d'œuvre à leur bassin de travailleurs. Quoi qu'il en soit, elles généreraient une dégradation des conditions de travail des camionneurs :

> « Et de plus en plus, les compagnies amènent des immigrés. L'immigré est content d'être au pays, il n'a peut-être même pas ses papiers encore. Il n'est même pas… Fac eux autres, ils plient. Ils sont gentils, ils ont le sourire. (…). Ce sont des gens qui s'en viennent ici pour avoir leur citoyenneté, donc ils acceptent n'importe quoi. Alors ça, ça *scrape* le marché aussi. Je sais que les compagnies font un peu face à ça, mais il y a du profitage incroyable. » [C10].

Migrants. Quelques-uns des employeurs rencontrés ont affirmé avoir recours à des travailleurs migrants temporaires (notamment d'origine roumaine), grâce à des programmes tels que le *Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés* (PTÉT-PS)[61], mis en place par le gouvernement fédéral :

> « Présentement, c'est la Roumanie qu'on est en train d'importer. Eux, ce sont des certificats de travail de deux ans, ils n'amènent pas leur famille, ils sont tout seuls. Ici, le salaire d'une semaine, c'est ce qu'ils gagnent en un mois chez eux. Ça fait leur affaire, et au bout de deux ans, ils peuvent renégocier pour nous autres un autre deux ans. Fac je peux les avoir pendant quatre ans, ou ils peuvent retourner dans leur pays. Et après quatre ans, ils peuvent aller travailler pour qui ils veulent. Ils ne sont pas obligés de rester pour (X). » [T27].

[61] Voir http://ccrweb.ca/files/fiche_travail_migrant_temporaire_ciso.pdf.

Immigrants. Différents qualificatifs, souvent péjoratifs, ont été employés afin de décrire la main-d'œuvre immigrante dans son ensemble : « les sikhs » [CS14], [C33], « les hindous » [CS14], « les turbans » [C6], [T19], [C15], « les tamouls » [T8], [CS14], [C9], « les têtes à couche » [C10], [C33], ou encore « les tapis volants » [C9]. D'après les personnes rencontrées, et de façon générale, ceux-ci n'auraient pas de bonnes habitudes de conduite, utiliseraient des équipements désuets, et travailleraient pour presque rien, contribuant de ce fait à la « maladie » qui ronge l'industrie du camionnage à l'heure actuelle :

> « Ils font mal, pour plusieurs raisons. Ce sont des immigrants, et je n'ai rien contre les immigrants, je n'ai rien contre l'immigration, c'est juste que souvent ils arrivent, et eux autres, c'est sûr qu'ils n'ont pas la même mentalité que nous autres. C'est ça je pense qu'on a un petit peu de difficulté à comprendre, mais souvent ils arrivent et bon, ils vont acheter des vieux camions, des équipements sur lesquels ils ne font pas nécessairement l'entretien comme il le faut, ce sont des poubelles là, vraiment, qu'ils roulent, même que c'en est dangereux. Et les chauffeurs sont dangereux, parce qu'ils n'ont pas nécessairement des bonnes techniques de conduite. Mais en ayant un coût d'opération excessivement bas, c'est sûr que le prix, ils ont une grosse marge de manœuvre. Tu vas t'acheter un camion, exemple, qui t'a coûté mettons 20 000$, quand le mien m'a coûté 130 000$, ce n'est pas la même affaire. Quand même bien que le tien te coûte 2 000$ ou 3 000$ en entretien et en réparation par mois, tandis que le mien ne me coûte même pas la moitié de ça, pendant ce temps-là, toi tu peux couper ton prix et tu peux me faire mal. » [C9].

Toujours à ce sujet, il paraît que certains de ces travailleurs, particulièrement présents sur le segment Toronto-Montréal / Montréal-Toronto, se regrouperaient trois, quatre, voire cinq par camion pour rouler sans arrêt, 24 heures sur 24 : « Cinq, je l'ai vu. Écoute, j'avais l'impression que c'était une ruche qui débarquait, osti. T'sais une ruche d'abeilles, bzzzzzz… T'ouvrais les portes, ça sortait, calvaire. J'ai dit d'où est-ce que ça sort tout ce monde-là ? Tout ça, cohabitait. » [CS14]. À deux reprises, il nous a également été mentionné qu'ils aménageraient un trou dans la cabine afin de procéder sans perte de temps à leurs besoins, de toute nature. Le refus des mécaniciens de procéder à des réparations sur le différentiel en présence d'excréments sur certaines pièces nous a également été rapporté. Il faut cependant faire preuve de précaution dans l'interprétation de ces résultats, puisque quelques-unes des personnes rencontrées nous ont mises en garde relativement aux propos exagérés qui peuvent parfois être tenus à l'égard de ce type de main-d'œuvre.

Dans une certaine mesure, l'environnement hautement compétitif au sein duquel les entreprises syndiquées évoluent les oblige à intégrer ces diverses formes d'organisation de l'entreprise et de mise au travail à leur modèle d'affaires :

> **En référence à la complexification de la structure corporative.** « Ce sont des compagnies, la plupart du temps, dont on a fait l'acquisition au cours des années, et on a décidé de ne pas encore les intégrer. Il y en a peut-être qu'on va intégrer parce c'est gros, sauf que ça diminue le rapport de force, en ayant x conventions collectives. Même si on a une problématique avec l'une des conventions, on les a toutes montées en fonction qu'elles ne finissent pas aux mêmes dates, donc on en négocie comme une par année. S'il y a un groupe qui est problématique, qui décide de tomber en grève ou qu'on décide de mettre en lock-out, ça va permettre de faire rouler le reste de la compagnie. Parce que si on a un gros syndicat central et qu'ils s'en vont en grève, la compagnie fait faillite, ça ne prend pas six mois, la compagnie n'existe plus. On n'a tellement pas de profitabilité dans le transport. ». [T22].

En revanche, elles bénéficient du sauf-conduit que ces diverses formes d'organisation de l'entreprise et de mise au travail leur procurent, que ce soit lorsqu'elles y ont directement recours ou encore lorsqu'elles laissent planer la menace d'y avoir recours. Dans les deux cas, il s'agit d'une façon délibérée d'amoindrir encore davantage le rapport de force du syndicat et les privilèges dont les salariés syndiqués sont normalement susceptibles de jouir, au profit d'une flexibilité accrue. Les exemples ci-dessous en témoignent.

> **En référence aux propriétaires-exploitants.** « Qu'est-ce qui arrive aussi, c'est que quand les propriétaires-artisans qui ne sont pas syndiqués, eux autres c'est encore pire, parce qu'ils viennent toujours nous gruger, et nous gruger, et nous gruger. Une autre affaire que (X) fait, c'est qu'elle transforme les emplois, ça fait que chez (X) en ce moment, la majorité ce sont des employés, mais ils essaient de créer des routes d'*owner-operators*. Ça fait que comme ça, ils ne sont plus employés, ils ne sont plus salariés, et ils n'ont plus besoin de payer. Ça de plus en plus, ils changent la façon, et c'est difficile pour nous, parce que tu te dis, si je dis non, ben je n'aurai pas d'ouvrage. (…). Parce qu'on veut essayer de garder le plus possible qu'est-ce qu'on peut, et garder nos membres qui continuent à travailler, même si c'est sous un autre modèle. Mais c'est difficile. C'est difficile, parce que ces gars-là, les propriétaires-artisans, pas de vacances, pas de fériés, pas de… Il faut qu'ils s'arrangent avec qu'est-ce qu'ils ont, et qu'est-ce qu'ils leur paient. (…). Aussi, ces façons de faire là, de créer des propriétaires-artisans, c'est de se débarrasser aussi de la syndicalisation et d'un monde de travailleurs organisé. (…). De plus en plus, ils grugent notre *membership* pour les diriger vers un autre modèle de travailleurs, qui n'a pas accès à rien. Pas de chômage, pas de régime de rente, … » [S29].
>
> **En référence aux agences de personnel.** « Et ça, ça vient un peu déplacer les effets syndicaux dans le transport. Ça veut dire que je ne monte pas mon groupe d'employés, mais j'en ai toujours de l'agence… (…). C'est le truc. » [C12].

4.1.2.3 Le chaos relativement au contrôle des heures de service

Dans une optique de sécurité publique, le temps de travail des camionneurs est encadré par le RHSCVU. Par contre, les entrevues menées révèlent que les dispositions prévues à ce règlement sont largement enfreintes dans l'industrie du camionnage dans son ensemble.

D'après les personnes rencontrées, il s'agirait d'un véritable fléau dans la profession, et en particulier en milieu non syndiqué, où les transporteurs iraient jusqu'à encourager leurs chauffeurs à adopter des comportements illégaux, qu'il s'agisse de « trafiquer » (« tricher », « manipuler », « jouer avec », « crosser ») le livre de bord, ou encore de « rouler à deux ou trois livres de bord » :

> « L'autre compagnie, chaudron, arrange-toi pour être là. On s'en fout comment est-ce que tu t'arranges, mets-toi légal, …, je continue. C'est de même que ça marche. (…). Tu prends ça [les livres de bord dont les pages sont détachables et non-numérotés], bonsoir, on recommence. Même s'il est rendu 11h00 PM, le gars va recommencer toute sa feuille, toute sa journée pour que ça l'arrive. Fac le gars a roulé toute sa journée, il s'en câlisse, bonsoir, il dit, il faut que ça l'arrive, il faut que ça se tienne. Fac le gars va commencer à faire des calculs, et il va recommencer pour que ça *fit*. Et si ça ne fit pas trop, ben il va espérer qu'il ne rencontre pas quelqu'un qui va vérifier son *log*. » [CS14].
>
> « Ça existe encore des compagnies qui donnent deux livres de bord à des chauffeurs. Il y a une compagnie qu'on connaît ici, qui donne une bonification au gars qui a réussi à en faire plus que ce que le livre de bord lui demande. Le gars a une bonification salariale… Pas drôle, en 2014… » [S4].
>
> « On est tous à deux *log books* dans le camion. Ce n'est pas compliqué, t'arrives à la compagnie, la boîte est en rentrant. Tu en prends comme tu veux. Tu te prends une pile de *log books*, tu t'en vas dans le camion, et la compagnie ne te surveille pas. J'ai déjà vu un gars à la balance à Sherbrooke, il a donné son *log book*, tellement fatigué que quand le policier est revenu, je ne me souviens pas te d'avoir donné le *log book*, il lui en a donné un deuxième. (…). Tellement fatigué… (…). La compagnie elle, le voyage est parti de là, et est arrivé là, en tant de temps. Si le gars est arrivé à son rendez-vous, la compagnie elle, elle a son *cash*, elle s'en fout-tu. » [C15].

En milieu syndiqué, le phénomène de tricherie serait également présent, mais dans une moindre mesure : « Et dans le transport syndiqué, les compagnies syndiquées, il y a quand même un certain contrôle. Celui qui est non-syndiqué, lui, qui contrôle ça ? Absolument rien, personne. » [S35]. En effet, les données recueillies laissent croire que les transporteurs du milieu syndiqué exercent un contrôle plus strict sur les heures de service de leurs chauffeurs que leurs concurrents du milieu non syndiqué, bien que celui-ci semble s'opérer à un degré qui varie selon les entreprises. Une

partie d'entre elles dit assurer un contrôle très strict (ex. « Ben chez nous, on ne triche pas. » [T19]), alors qu'une autre partie dit accorder une certaine marge de manœuvre aux chauffeurs :

> « Écoute, on le contrôle, mais on laisse quand même une latitude. Je vais donner l'exemple. Si le chauffeur est déjà arrivé chez le client dans ses heures normales, et que le client est réveillé, et qu'il recule sa remorque, en principe il serait supposé de ne pas avoir le droit, et de dormir, mais les chauffeurs le font. Mais là je ne peux pas me mettre à contrôler, s'il s'est levé, pas levé… » [T27].

Lorsque les entreprises du milieu syndiqué hésitent à mettre en place des mécanismes de contrôle serré des heures de service, c'est souvent parce qu'elles craignent d'être victimes de « concurrence déloyale » [CS14] de la part de leurs rivales du milieu non syndiqué. Plus précisément, elles cherchent de cette façon à réduire au minimum la probabilité que leurs adversaires acquièrent un avantage concurrentiel grâce à la plus grande souplesse dont ils font preuve en la matière :

> « C'est pour ça qu'on a commencé nous autres à le resserrer, mais en laissant une liberté. Et lorsque ce sera le temps, parce que si je ferme tout de suite, il y a de la compétition qui va venir chercher certains de mes clients. Et je ne peux pas leur permettre de rentrer. » [T27].

De plus, si elles imposent trop de restrictions à leurs chauffeurs, elles risquent de les perdre au profit de compétiteurs plus permissifs, dans la mesure où ce sont les chauffeurs eux-mêmes, alors qu'ils sont contraints de parcourir moins de millage sans pour autant voir leur rémunération ajustée à la hausse, qui écopent :

> « L'appliquer c'est une chose, sauf qu'il va falloir augmenter les tarifs. On n'aura pas le choix. Parce que c'est sûr que si on est coupé en temps de travail, à quelque part, il faut qu'il y ait quelqu'un qui paie. Je ne suis pas capable de donner plus cher au gars s'il ne fait que trois voyages par semaine au lieu d'en faire quatre. Qui est perdant ? C'est le chauffeur. » [T8].

Un milieu syndiqué écorché. En résumé, les divers acteurs de l'industrie du camionnage dépeignent leur industrie comme une véritable « jungle » [C16], [S11], [CS18], [C12], [T17], qui se caractérise par (1) la concurrence sans merci que se livrent les transporteurs, (2) la multiplicité des modes d'organisation de l'entreprise et de mise au travail, et (3) le chaos relativement aux heures de service. D'une façon ou d'une autre, chacun de ces éléments contribue à générer une pression à la baisse sur

les conditions de travail des camionneurs syndiqués : « le chauffeur fait partie des dommages collatéraux de cette jungle-là » [S11].

4.2 Les temps gris : « une norme » dans l'industrie

Peut-être l'adage « Tu travailles 100 heures, tu *logs* 70, et tu es payé pour 50. » [C12] est-il empreint de démesure, mais il n'en demeure pas moins qu'il exprime très bien l'enjeu à savoir que « tous nos temps ne sont pas rémunérés » [CS14].

Les quatre formes de temps gris identifiés sur le terrain (les heures supplémentaires 4.2.1, le temps consacré à des activités autres que la conduite routière 4.2.2, le temps de conduite 4.2.3, le temps d'astreinte 4.2.4) sont présentées ci-dessous. On se rappellera qu'un temps gris peut être défini comme un temps qui « n'est ni un temps de travail qui donnerait droit à une rémunération et qui serait prise en compte dans la semaine normale de travail, ni un temps de repos où le salarié serait totalement libre de son emploi du temps » (Vallée, 2010 : 14).

4.2.1 Les heures supplémentaires

L'article 174 du CCT prévoit que « les heures supplémentaires effectuées par l'employé, sous demande ou autorisation, donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent ». Cependant, les personnes rencontrées s'entendent pour dire que cette disposition est rarement appliquée dans l'industrie du camionnage, du moins pour les chauffeurs rémunérés en tout ou en partie sur une base autre qu'horaire. Pourtant, nombreux sont les chauffeurs routiers qui travaillent au-delà de 60 heures par semaine, soit le seuil à partir duquel ils devraient être rémunérés à taux majoré conformément à l'article 6(1) du RDTCVA. Le Tableau 4.3 ci-dessous illustre les multiples témoignages recueillis à cet effet.

« Il n'y en a jamais. Ça n'existe pas. (…). Mais tu n'as jamais, jamais, jamais d'*overtime* dans le transport. » [C16].
« Parce que n'importe qui, qui fait de l'*overtime* dans une shop, (…), va être payé en conséquence. Pourquoi est-ce que moi, si je fais de l'*overtime*, je ne suis pas payé en

conséquence ? Ça ne marche pas, ça n'a pas d'allure, selon moi. » [C32].
« Sur la route, non, il n'y a pas de temps supplémentaire de payé. (…). Ceux qui font de la route, eux autres, sont payés au millage. Qu'ils en fassent 65 ou 70 [des heures], ils ont droit à ça, c'est le même prix. » [T8].
« Et honnêtement, je pense que c'est un des seuls métiers que je connais que quand tu fais de l'*overtime*, c'est nous autres qui payons. (…). Parce que normalement, les heures supplémentaires sont payées après 60 heures au Canada, et elles ne sont pas appliquées. Dans toute l'industrie du camionnage, elles ne sont pas appliquées. Il n'y a pas un employeur qui les paie. (…) Ça l'a toujours été de même. (…). La loi existe, mais l'application de la loi, ils ne la font pas. » [CS14].
« Iiiiiiiiii ! Ça c'est une bonne question. Écoute, je ne pense même pas que la notion existe. Écoute, ça fait longtemps que je n'ai pas vérifié la convention, mais écoute, je n'ai jamais eu de question sur les heures supplémentaires. [Donc pas une pratique courante ?] Non, je ne pense pas, non. Et si elle existe, je ne la connais pas. » [S13].
« Tu n'es jamais payé heure et demi. Très, très, très, très rare. » [C10].
« Non, non, ce n'est pas rémunéré, non, non. Il n'y a aucune rémunération à temps et demi dans le travail de longue distance. Il n'y en a pas. » [C33].
« Ça n'existe pas. Non, parce que vu que c'est payé au mille, c'est inclus dedans. Alors, ça n'existe pas. (…). [Donc pas une norme dans l'industrie ?] Non, absolument pas. » [T27].
« C'est sûr qu'en étant chauffeur de longue distance, le temps supplémentaire, ça n'existe pas, parce que tu es payé au mille. Honnêtement, les heures supplémentaires, dans le transport, ça n'existe pas. (…). Si t'es payé à forfait, au mille, aux livraisons, aux cueillettes et tout ça, le temps supplémentaire, ça n'existe pas. Où est-ce que ça peut exister, c'est quand t'es payé à l'heure. » [C9].
« Ça existe plus ou moins les heures supplémentaires, non. (…). Mais sur la conduite, ils ne sont pas payés à l'heure, les chauffeurs, ils sont payés au mille, au kilomètre si vous voulez. Donc ça n'a pas vraiment rapport. » [T21].
« Les gars ils disaient, sur la route, oublie ça, il n'y en a pas de ça. C'est au mille. On ne paie pas à l'heure, on paie au mille. » [C12].
« Non, non, non, non. Ils vont te payer ton millage, tes *drops* et tes *pick-ups*. » [CS34].
« Le surtemps dans le transport, c'est une vraie comédie. Techniquement par la loi, il est là le surtemps, mais la loi n'est pas proactive pour… » [C1].
« En fait, il n'y a pas de temps supplémentaire. » [S26].

Tableau 4.3 – Extraits témoignant de la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires

Notons que certaines des personnes rencontrées ont précisé qu'« en pratique, ça existe, mais c'est une infime minorité » [CS14], et que « les compagnies qui font ça, ce sont des bonnes compagnies, elles traitent bien leurs gens, et elles doivent avoir une filée en avant qui veulent une *job* » [C10].

4.2.2 Le temps consacré à des activités autres que la conduite routière

Tel qu'évoqué précédemment, la rémunération des activités autres que la conduite routière est encadrée de façon assez étroite dans la majorité des conventions collectives examinées. Souvent, les clauses prévoient un montant forfaitaire (ex. 15$) pour les cueillettes et les livraisons, ainsi qu'un seuil (ex. deux heures) à partir duquel l'attente chez le client est rémunérée, à taux horaire (ex. 11.50$ de l'heure). On notera cependant que les modalités qui entourent ces clauses sont susceptibles de varier d'une entreprise à une autre. De plus, il n'est pas rare que les activités telles que la préparation, l'entretien, l'inspection ou la réparation du véhicule ne soient carrément pas rémunérées.

L'article 2 du RDTCVA désigne comme « durée du travail », « toutes les heures à partir du moment où un conducteur de véhicule automobile commence son poste de travail, à la demande de son employeur, jusqu'à ce qu'il soit libéré des obligations inhérentes à sa tâche ». Malgré cette disposition, les entrevues menées révèlent que la non-rémunération des x premières heures d'attente chez le client constitue « une politique de base » [C10] dans l'industrie, qui « amène une grosse, grosse frustration » [C33] et qui « fait l'objet de critiques constantes » [S13] de la part des camionneurs. Pour plusieurs d'entre eux, il ne s'agit ni plus ni moins que « du bénévolat » [CS34], voire « de l'exploitation » [C32], d'autant plus que l'attente chez le client représente une portion importante du temps investi dans le travail :

> « Les temps d'attente, c'est vraiment un problème. (…). Je pourrais faire mon voyage aller-retour en deux jours en fait, descendre mettons le dimanche, domper, charger, et revenir le lundi, mais j'ai tellement tout le temps des temps d'attente que je ne retraverse jamais. Il faut que je recouche aux États, tout le temps. (…). Je trouve que sur ces affaires là, on est comme un peu exploités en quelque part, parce que notre temps devrait toujours être payé. À partir du moment que je traverse la porte chez nous pour m'en aller dans mon camion, je devrais être payé. Si je suis cinq heures chez un client, parce que le client voulait t'avoir absolument à 2h00 PM, et là tu es là à 2h00 PM, mais lui n'est pas pressé là, (…). Tu es arrivé, parfait, à cette heure, attends dans le fond de la cour, moi je ne suis pas pressé. » [C32].

C'est donc conformément à la convention collective que nombre d'activités autres que la conduite routière ne sont pas ou que partiellement rémunérées. Toutefois, le terrain révèle quatre cas de figure pour lesquelles celles-ci lui échappent, d'une façon ou d'une autre : le traitement des papiers administratifs (4.2.2.1), la comptabilisation

du temps consacré à des activités autres que la conduite routière comme du temps de repos (4.2.2.2), le contournement de la rémunération du temps d'attente chez le client par la manipulation de l'heure de cueillette ou de livraison (4.2.2.3), et la non-rémunération pure et simple du temps d'attente chez le client (4.2.2.4).

4.2.2.1 Le traitement des papiers administratifs

Généralement, le camionneur n'est pas rémunéré pour le temps, pourtant non-négligeable, qu'il consacre au traitement des papiers administratifs.

> « Le camionneur aujourd'hui, c'est un faiseur de paperasse pour éviter les secrétaires. C'est fou les papiers qu'il faut qu'on leur donne à toutes les semaines, qu'eux autres devraient faire, autant les *dispatchs*. Ça commence à être un peu mieux au niveau des logiciels, un petit peu mieux informatisé, ça s'en vient de mieux en mieux, mais ce sont des dinosaures encore. Tu n'es pas payé pour ça. » [C10].

> « On a beaucoup, beaucoup de papiers à faire. Beaucoup, beaucoup, beaucoup de paperasse. Que ce soit juste pour être conforme avec les différentes lois, quand on parle du *log book*, les inspections, toutes les procédures douanières. Ce ne sont pas nécessairement des choses qui demandent beaucoup de temps à la fois, mais c'est parce que souvent, un petit cinq minutes par-ci, un petit dix minutes par-là, un autre cinq minutes par-ci… À la fin de la journée, sur une journée de 14 heures, tu vas peut-être avoir fait deux ou trois heures de paperasse. Et qui te prend moins de temps, mettons sur tes neuf ou dix heures de conduite, mais qui en énergie, va t'en avoir demandé plus. » [C9].

4.2.2.2 La comptabilisation du temps consacré à des activités autres que la conduite routière comme du temps de repos

Tel qu'évoqué précédemment, il s'agit d'une pratique extrêmement répandue dans l'industrie, à laquelle les chauffeurs s'adonnent dans le but de maximiser leur temps de conduite. Évidemment, ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils se disent en repos.

> « Ils vont arriver à un endroit, ils doivent attendre pour se faire recharger. Là ils doivent se déplacer un petit peu. Fac là ils vont éteindre l'ordinateur en disant, moi je me couche, je tombe *off-duty*. Mais sauf qu'ils vont continuer à être dans la ligne d'attente, et ils vont attendre pour avoir le chargement, et le temps qu'ils aient le chargement, ils vont être chargés, et là ils vont se mettre à *on*. Mais il a travaillé dans le fond. Il était dans son véhicule, et il attendait. Il ne pouvait pas dormir, mais lui disait qu'il dormait… » [T22].

4.2.2.3 Le contournement de la rémunération du temps d'attente chez le client par la manipulation de l'heure de cueillette ou de livraison

Bien que cette pratique ait été évoquée à quelques reprises, il demeure difficile d'en déterminer l'ampleur, compte tenu du nombre relativement limité de témoignages recueillis à cet égard.

> « Ou ils vont jouer sur les heures de livraison, parce que mettons que ton heure de livraison est à 4h00 AM, ben si tu arrives à 2h00 AM, tu n'es pas en temps d'attente, parce que tu es censé livrer à 4h00 AM. Fac ton temps d'attente va commencer à partir de 4h00 AM mettons. Fac ils vont changer les heures de livraison. Ils vont changer sur ton PO [*Purchase Order*], s'ils voient que t'arrives, que t'es déchargé à 6h00 AM, ils vont appeler le client, et ils vont dire, c'est tu 6h00 AM ? Fac ils vont mettre 6h00 AM sur le PO. Fac du temps d'attente, il y en a sur papier, mais sur les paies des gars, il n'y en a pas tant que ça, à peu près pas… Et si tu passes la nuit là, ils ne te paieront pas du temps d'attente, ils vont te payer un lay-over… Pour ce qui est des trois heures, il n'y en a à peu près pas. » [S26].

> « Et dépendamment des compagnies, ils vont dire, non, non, tu es payé au bout de deux heures d'attente. Mais le temps d'attente est selon leurs heures de rendez-vous vis-à-vis d'où ils *droppent*. Exemple. Supposons, moi physiquement je suis là à 7h00 AM, mais mon *drop* n'est pas avant 11h00 AM. Ils sont cédulés de même, et ils s'organisent qu'ils paient rarement les deux heures d'attente. Moi ça fait quatre heures que j'attends ! Je vais être payé mon 15$ quand je vais être déchargé, que mon *bill* soit signé, et que je sorte de la cour, j'ai fermé mes portes. » [C10].

4.2.2.4 La non-rémunération pure et simple du temps d'attente chez le client

Quelques-uns des camionneurs rencontrés ont également signalé l'inobservation de la rémunération du temps d'attente chez le client, tel que prévu à la convention collective. Tout comme dans le cas précédent, il demeure difficile de déterminer l'ampleur de cette pratique, étant donné le nombre relativement limité de témoignages récoltés à cet égard.

> « Ah non, se faire payer du temps d'attente, c'est se chicaner. (…). Une heure ou deux, il va payer, mais il y a eu des places où est-ce qu'on allait dans le (X), on attendait des dix, douze heures, et il ne voulait plus payer. Il ne voulait pas les payer. Vu qu'on disait on va te collecter, il ne voulait pas payer, on ne fait pas d'argent avec ça. ».

4.2.3 Le temps de conduite

Les données recueillies mettent en lumière différents facteurs qui contribuent à éroder la rémunération du temps de conduite. On compte cinq cas de figure : les impondérables (congestion routière, intempéries, détours, …) (4.2.3.1), le calcul du millage à partir du logiciel PC Miler (4.2.3.2), les limiteurs de vitesse (4.2.3.3), les technologies de type IdleAir (4.2.3.4), et la distinction entre les taux au millage chargé et vide (4.2.3.5).

4.2.3.1 Les impondérables (congestion routière, intempéries, détours, …)

Les frais reliés à ces impondérables sont directement relégués aux camionneurs, puisqu'aucun dédommagement n'est prévu pour compenser la perte de temps, parfois substantielle, qui en découle. Parmi ces impondérables, c'est de loin la congestion routière qui suscite le plus grand mécontentement de leur part…

- « À cause du trafic, c'est incroyable la perte de temps qu'on a. » [CS18].
- « La perte de temps dans le trafic, c'est frustrant. » [C33].
- « Il y en a qui sont pognés à Montréal et qui vont perdre deux voyages par jour à cause du trafic, (…), à leurs frais. » [CS37].
- « C'est sur le bras du chauffeur. » [CS14].

À cet égard, l'un des irritants majeurs soulevé lors des entrevues menées auprès des camionneurs est la pratique qui consiste à refiler aux chauffeurs routiers une partie du travail normalement assigné aux chauffeurs urbains, soit cueillir et livrer les voyages dans les métropoles :

> « Quand je travaillais à (X), mettons qu'on allait, je ne sais pas moi, à Détroit. Tu reviens et le voyage va, je ne sais pas moi, à Mirabel. Ils vont presque tout le temps te demander d'aller le livrer. Tu coûtes moins cher. Moi j'avais (X) sous du mille à l'époque. Fac (X) sous du mille, ce n'est pas cher pour aller à Mirabel pogné dans le trafic. Tu n'avances pas, tu es stationné tout le long. (…). [Mais tu es à tes frais ?] Tout le temps, tout le temps. Il n'y a pas de supplément pour ça. » [C16].

D'ailleurs, il paraît légitime de se questionner sur la pertinence de l'utilisation de termes tels qu'« impondérables » ou « imprévus » en référence à la congestion routière, puisqu'elle fait désormais partie intégrante du quotidien des camionneurs :

> « Il y a tellement de choses qui peuvent arriver. Il y a des imprévus sur la route aussi, il y a des accidents, il y a le trafic qui est de plus en plus… Avec tout ce qui se passe à Montréal, ça s'en vient compliqué aussi. Ce qui s'en vient comme travaux, ça va avoir une influence pour nos chauffeurs… Les ponts et tout ça, c'est de pire en pire. Et ce n'est pas juste à Montréal. Même ailleurs, dans les grandes villes, il y a de plus en plus de circulation. » [T21].

4.2.3.2 Le calcul du millage à partir du logiciel PC Miler

C'est le logiciel PC Miler qui indique au camionneur le trajet à emprunter pour un voyage donné, et c'est précisément le millage associé à ce trajet qui permet de déterminer la rémunération qui lui sera octroyée pour ce voyage. Généralement, les

entreprises appliquent cette règle, indépendamment des impondérables (« détour, construction ou des choses comme ça, même le trafic » [T20]) susceptibles de survenir. Par ailleurs, c'est le chemin le plus court, en termes de distance, qui est retenu par le logiciel. On comprendra qu'il ne s'agit pas nécessairement du chemin le plus court en termes de temps. Bref, « prends le chemin que tu voudras, tu vas avoir ça » [S25].

Au-delà de la stricte application de cette règle, il semble que sa mise en œuvre suscite un certain nombre de problématiques, comme l'illustrent les trois exemples ci-dessous.

> **1. Code postal à code postal.** « Si on va livrer dans les petits villages, parce que ça marche par code postal, tu vas être payé ici, en rentrant… » [S25].
>
> **2. Quel est le trajet à emprunter ?** « Le problème qu'on rencontre pour les employés qui sont payés au millage est le suivant : l'employeur ne donne pas le trajet à suivre. Il dit bon, t'as un rendez-vous, exemple à Québec, à telle heure, à tel magasin, et après ça tu pars de là, et tu t'en vas à Sherbrooke, et après ça tu pars de Sherbrooke, et tu vas aller à Drummondville. Pour aller à Québec, les gars prennent tout le temps le même chemin, le *highway* qui est le plus vite, et bon, il n'y a pas de problème. Quand arrive le temps de partir de Sherbrooke pour m'en aller à Drummondville, si je suis un chauffeur de remorque, je vais m'assurer de prendre le chemin le plus rapide pour moi si je suis payé au millage, donc je vais prendre exemple la 55, qui va m'amener sur la 20, et de la 20 à Drummondville. L'employeur lui, ce n'est pas ça qu'il fait. L'employeur lui, il regarde sur le PC Miler, et lui il dit, non, non, il aurait fallu que tu passes par tous les petits villages, donc la 10, Granby, St-Hilaire, pour te rendre à Drummondville. Ça m'aurait évité de te payer exemple, 15 km. Fac là, il y a une bataille. Parce que là le chauffeur, il dit, ben non, tu ne me dis pas par où passer, c'est moi qui décide par où passer. J'ai passé par le chemin le plus facile et le plus efficace pour moi. L'employeur il dit, non, non, moi je ne paie pas. » [S23].
>
> **3. Les ponts payants.** « Ce sont les ponts payants qui commencent à être les enjeux. La 25 à Montréal. [Vignettes ?] Nous autres, l'employeur ne veut pas les payer. (…). Ça c'est une demande syndicale, ça fait une couple de fois que ça revient. » [S26].

4.2.3.3 Les limiteurs de vitesse

Depuis le 1er janvier 2009, les camions lourds qui circulent au Québec doivent être munis d'un limiteur de vitesse activé et réglé à un maximum de 105 km/heure, et ce, « à des fins d'harmonisation avec les autres administrations nord-américaines » (Transports Québec, 2014[62]). Cette règlementation est très avantageuse pour les transporteurs, puisqu'elle leur permet de générer des économies de carburant substantielles : « L'économie d'essence est effrayante. Il y a beaucoup de dollars

[62] http://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/Limiteur-de-vitesse.aspx.

là ! » [T21]. En vue de réaliser des économies encore plus intéressantes, un certain nombre d'entre eux abaissent, parfois jusqu'à 90 km/heure, la limite fixée à 105 km/heure. Or, les entrevues menées suggèrent que les camionneurs ne sont pas nécessairement dédommagés pour cet ajustement à la baisse : « C'est sûr que ces gars-là sont perdants. Il y a un gars qui faisait mettons cinq Toronto par semaine, là aujourd'hui il n'en fait plus rien que quatre. » [T8][63].

4.2.3.4 Les technologies de type IdleAir

Certains transporteurs intègrent la technologie de type IdleAir à leurs véhicules :

> « Et les nouveaux véhicules, certains véhicules, ils ont des régénérateurs, c'est-à-dire que rendu à un certain nombre de millage, il y a une alarme et ça, ça veut dire qu'il faut que tu te colles. Il faut que t'arrêtes pour que le moteur se régénère. Et c'est un antipollution. C'est bien, mais… [L'attente n'est pas payée ?] Ben non, ben non, si tu es au millage, oublie-ça ! Il faut que tu te colles, et t'attends, parce que si tu ne te colles pas, le véhicule va arrêter de toute façon. Mais ça aussi, tu te colles sur le bord pendant 15, 20, 30 minutes, et le véhicule automatiquement, tu ne peux pas rouler avec, mais il se régénère, donc il roule à un RPM plus élevé pour se régénérer, tu gaspilles du fuel là ! » [S23].

Tout comme dans le cas des limiteurs de vitesse, l'introduction de cette technologie permettrait aux transporteurs de générer des économies de carburant importantes. Par contre, « ça pénalise les camionneurs » [C33], qui ne sont pas nécessairement indemnisés pour la perte de temps qui s'ensuit.

Pour certains, « on ne parle pas de grand-chose » [T27] (la perte subie par les camionneurs étant marginale en comparaison aux économies colossales auxquelles les transporteurs ne peuvent renoncer), tandis que pour d'autres, « ça devient ridicule, c'est ridicule » [S23]. « C'est un peu une pénalité qui n'est pas juste, parce que ce n'est pas le comportement du chauffeur qui fait qu'il y a la pénalité ou pas. C'est ça qui est un peu tannant. » [S26].

4.2.3.5 La distinction entre les taux au millage chargé et vide

Il semble que certains transporteurs établissent une distinction entre les taux au millage chargé et vide :

---

[63] Fait intéressant à noter : certaines entreprises non-syndiquées muniraient leurs véhicules de dispositifs permettant d'en augmenter la vitesse, sans toutefois que cela ne soit affiché à l'odomètre !

> « Là actuellement, la manière dont le kilométrage fonctionne, le millage plein et le millage vide. Ça, c'est pour encourager les gars évidemment à finir leurs journées plein et à commencer plein, parce que l'employeur, bon il dit, moi je fais de l'argent quand les gars… S'il finit sa journée, et s'en retourne vide… » [S13].

Toutefois, très peu de témoignages ont été recueillis à ce sujet. En fait, cette pratique serait moins répandue en milieu syndiqué qu'en milieu non syndiqué :

> « Dans les compagnies syndiquées, c'est un peu moins. Mais là il va dire, dans les compagnies non-syndiquées, le propriétaire ou le *dispatcher*, il va dire, je ne te paie pas ou je ne te paie pas le *load*, parce que je n'ai pas d'argent pour te payer d'une façon ou d'une autre. Fac tu t'en viens, je vais te payer juste ton millage de base, pas le millage chargé. Parce qu'on a plein de taux qui font en sorte que ce n'est pas égal. Je te paie tant de milles ou tant de cents du mille, parce que tu es chargé, mais je vais te payer moins cher parce que tu es vide quand tu reviens. » [CS14].

4.2.4 Le temps d'astreinte

Que ce soit hors des lieux de travail (4.2.4.1) ou sur les lieux du travail (4.2.4.2), il semble que les camionneurs se retrouvent régulièrement, entre deux assignations de travail, en situation d'astreinte vis-à-vis de leur employeur. Ces périodes d'astreinte ne peuvent pas être qualifiées de temps de travail, puisqu'elles ne sont pas ou qu'en partie rémunérées. En revanche, elles ne peuvent pas être qualifiées de temps de repos, puisqu'elles ne permettent pas au travailleur de vaquer pleinement à ses occupations personnelles.

4.2.4.1 Hors des lieux du travail

Les données recueillies illustrent que les camionneurs qui cumulent peu d'années d'ancienneté sont ceux qui sont les plus exposés au travail sur appel. Par exemple, un jeune camionneur raconte : « (X), je ne peux pas leur dire non. S'ils m'appellent, vu que je suis le dernier rentré, je suis obligé de leur dire oui. » [C15]. Généralement, les camionneurs plus anciens bénéficient de trajets attitrés, ainsi que d'une période de récupération de deux journées consécutives assez bien définie.

4.2.4.2 Sur les lieux du travail

Les données recueillies font ressortir une similitude marquante entre l'attente de la prochaine assignation de travail sur les lieux du travail et l'attente chez le client,

traitée plus tôt. En effet, tout comme l'attente chez le client, l'attente de la prochaine assignation de travail sur les lieux du travail :

- est généralement encadrée par la convention collective, qui spécifie un seuil à partir duquel elle se voit rémunérée à taux horaire,
- alors qu'elle est parfois dans les faits comptabilisée comme du repos par le camionneur, ou encore contournée par l'employeur.

Afin de contourner la rémunération de ce temps d'attente, l'employeur peut notamment faire déplacer le travailleur jusqu'à l'obtention du prochain voyage. L'extrait suivant illustre ce type de stratégie :

> « Parce que le taux horaire est payable juste après trois heures d'attente. Et même à ça, les employeurs jouent, parce qu'à la place de te faire attendre à une place, ils ne savent pas avec quoi tu vas faire ton pick-up, mais ils savent un peu dans quel bout. Alors à la place de te faire attendre, à moins que tu sois chez le client, mais si tu es vide, comme par exemple, ils vident, je ne sais pas, à New York, et qu'ils ne savent pas ça va être quoi le retour, ben ils vont te faire rouler un peu. Fac ça évite que ton temps d'attente commence. Ils vont savoir dans quel État tu vas reprendre ton stock, ou vers quelle direction, et à la place de te laisser en temps d'attente, parce que c'est la troisième heure continue, ils vont te faire rouler peut-être une heure, une heure et demie le temps qu'ils trouvent ton voyage. Fac là tu viens de sauver ton temps d'attente. » [S26].

Il est possible de considérer que les temps gris figurent parmi les conditions de travail difficiles auxquelles les camionneurs sont assujettis. Ainsi, suivant le même raisonnement que celui étayé à la section précédente, les temps gris ne seraient nul autre que le fruit de (i) l'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs et de (ii) l'univers éclaté propre à l'industrie du camionnage.

(i) L'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs

Les entrevues menées laissent croire que l'absence de cadre règlementaire adéquat visant à protéger les camionneurs permet aux temps gris de se déployer dans toutes leurs potentialités. À cet égard, certains des syndicats et des camionneurs rencontrés se sont exprimés comme suit :

> « On fait quoi avec ça nous autres ? Il n'y a pas de normalité dans le… (…). Le problème avec le transport, c'est qu'il n'y a rien qui… C'est vraiment une classe à part. T'as tous les autres, et le transport. C'est tout le temps de même. Il y a tout le temps une exception. Ah mais oui, mais (X), vous êtes dans le transport. Ouais pis ? Ah mais là ce n'est pas pareil pour le transport. Je ne sais pas ça fait combien de fois que je me suis fait répondre ça. Travail Canada, normes du travail fédéral, normes du travail au Québec… » [C32].

> « Oui, mais ils n'en veulent pas [de règlementation]. On leur dit, mais ils n'en veulent pas. Et tout ce qu'on demande nous, c'est qu'ils nous permettent de pouvoir faire des plaintes. Parce que juste s'ils respectent le Code, on va être à l'aise avec ça. Mais ils ne respectent même pas le Code. On ne peut même pas faire de plainte. Si on avait juste cette possibilité-là, de représenter ou même de pouvoir intervenir, ils aideraient l'industrie. Mais non. (…). S'ils n'ont pas personne pour les protéger, ils ne vont pas se sortir la tête de l'eau, parce que la tête va leur… » [S4].
>
> « Le CCT, ça n'existe pas non plus. (…). Mais c'est tellement complexe que sincèrement, t'appelles les normes du travail et t'appelles le CCT, ils ne veulent pas s'en mêler. (…). C'est trop complexe. Je ne sais pas ce qui est complexe exactement, mais on dirait que tout est fait, au final, pour fourrer le chauffeur. » [C9].

(ii) L'univers éclaté propre à l'industrie du camionnage

Les données recueillies permettent d'envisager les temps gris en tant que l'une des manifestations des pressions à la baisse subies par le milieu syndiqué, étant donné l'univers éclaté au sein duquel il évolue.

Les temps gris constituent une norme partout dans l'industrie du camionnage : « C'est de même partout. C'est comme ça. L'industrie est de même. » [C32]. En raison de la concurrence vigoureuse qui y règne, « ce sont toutes des choses qui ne sont pas socialement responsables, mais que les compagnies de transport font, et on le fait nous aussi, pour essayer de réduire nos coûts » [T22]. « Le trouble dans le transport, c'est que si l'un commence quelque chose, il y en a dix autres qui lui rentrent dedans par en-dessous. » [C16]. Par exemple, les employeurs soutiennent que la rémunération des temps d'attente n'est pas envisageable, vu que « le client ne paie pas » [C32]. Car en effet, « pour réussir à avoir le client pareil, (…), ils vont dire, ben regarde, s'il arrive des temps d'attente, on ne te les chargera pas. » [C32].

L'extrait suivant, qui a trait à la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires, illustre très bien la dynamique qui s'opère du côté des syndicats et des camionneurs :

> « Ben nous, c'est qu'on veut renverser la vapeur. Mais comment le faire, sans faire perdre les *jobs* à nos gars ? Parce que le problème, c'est ça. Moi là, je pourrais arriver avec mes grosses bottines et dire, écoute ben, la loi c'est ça, tu vas payer tout ça à tout le monde. Mais là si je fais le calcul, mets-en (X), sur (X), je dois en avoir facilement (X) qui sont des chauffeurs longue distance. Si je vais leur chercher en surtemps une moyenne de, je ne sais pas moi, juste 30$ par semaine, on parle de millions ici, de millions de dollars. (…). Les gars, ils ne veulent même pas. Voyons, bâdre-toi pas avec ça. (…). Hey, tu vas nous faire perdre nos *jobs*. Et c'est vrai. J'impose ça à cette compagnie-là, le compétiteur va soumissionner deux semaines après, il va lui arracher le contrat, parce que l'autre va avoir les deux mains attachées, moi je

> suis obligé de payer du surtemps… (…). Ben moi je suis pris entre les deux. Je ne peux pas être contre la vertu. La seule chose, c'est que si je l'applique de façon unilatérale, je perds mes membres. Je fais perdre des *jobs* là. » [S4].

En d'autres mots, « le plus gros irritant, c'est paie-moi pour le temps que je fais. Sauf que c'est difficile pour l'entreprise, et c'est ce qu'on explique aux gars. » [S11].

Toutefois, en ce qui concerne les temps d'attente, les camionneurs n'ont « pas de preuve que le client ne paie pas. Il va dire, le client ne me paie pas, mais il a probablement payé ! » [C32]. Par exemple, l'un des employeurs rencontrés a expliqué que « la plupart du temps, dans les ententes, les clients savent, comme le trafic ou la température, que ce sont des choses qu'on ne peut pas contrôler. Donc si on est capable de le prouver, on ne sera pas facturé. » [T20]. Dans ces cas-ci, l'employeur ne se limite pas à faire encaisser au camionneur la perte issue de ces impondérables, car il met dans ses poches le montant qu'il récupère finalement auprès du client !

4.3 Les dommages causés par les temps gris

Le travail de terrain illustre que les temps gris, exposés à la section précédente, contribuent à expliquer les conditions de travail difficiles auxquelles les camionneurs sont exposés (les longues heures de travail et l'insuffisance du niveau de rémunération 4.3.1, la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle 4.3.2, les risques en matière de SST 4.3.3). À leur tour, celles-ci font obstacle à la capacité de l'industrie du camionnage à attirer et à retenir des chauffeurs de qualité (la pénurie de camionneurs 4.3.4).

4.3.1 Les longues heures de travail et l'insuffisance du niveau de rémunération

Les personnes rencontrées sont unanimes à savoir que le métier de camionneur exige d'investir un nombre d'heures élevé dans le travail. Dans le cas du transport de longue distance, il implique également d'être « parti toute la semaine » [T21], « loin de chez vous » [C32], [CS14].

Les camionneurs, et tout particulièrement ceux qui voyagent sur des longues distances, seraient régulièrement appelés à effectuer des semaines de travail de 70

heures et plus. Le Tableau 4.4 ci-dessous présente quelques-uns des qualificatifs que les personnes rencontrées ont employés pour décrire les heures travaillées.

« Beaucoup de temps »
« Ce sont des heures. C'est beaucoup. »
« Longues heures »
« Beaucoup d'heures »
« Grosses heures »
« Les heures sont tellement longues. »
« Heures de fou »
« Bonnes semaines »
« Grosses journées »
« Bonnes journées »

Tableau 4.4 – Les qualificatifs employés par les personnes rencontrées pour décrire le nombre d'heures élevé investies dans le travail

Bref, « c'est sûr qu'il faut que tu en mettes, du temps. C'est beaucoup de temps. Tu sais à quelle heure tu commences, mais tu ne sais jamais à quelle heure tu finis. » [T8].

Et « c'est tout le temps le temps mort que tu perds… » [CS34]. C'est que si une partie des heures travaillées ne sont pas rémunérées, il faut travailler plus d'heures pour gagner le même niveau de salaire que quelqu'un dont toutes les heures travaillées sont rémunérées :

> « Fac ça revient à dire ce qu'on disait tantôt, leur temps à eux autres est étiré pour le même salaire. Ça ne marche pas ! Ils sont perdants ce monde-là. (…). C'est sûr qu'il y en a qui sont contents de ça, mais je te dirais que 80% du monde ne sont pas contents de ça. Si mettons le gars est pénalisé, il perd un voyage, c'est de l'argent de moins dans ses poches. Il va être parti plus longtemps même encore là. Le gars qui part mettons le dimanche soir, il y en a qui sont partis deux semaines, une semaine, deux semaines, ce n'est pas une vie ça ! » [T8].

Ainsi, les camionneurs n'ont d'autre choix que de travailler durant de très longues heures s'ils désirent obtenir une paie décente – « Il n'y a pas de logique. Le chauffeur à un moment donné, s'il veut faire une paie, je vous le dis, il faut qu'il fasse 100 heures par semaine ! Sinon, il n'en fera pas de paie. » [T17], « Il faut que tu charries pour arriver. » [CS37] – de sorte que leur salaire horaire est très peu élevé[64] :

[64] D'après les calculs de certains, celui-ci se rapprocherait du salaire minimum.

> « On est comme les médecins, on ne compte pas nos heures. Parce que véritablement, si on se met à compter nos heures, oublie ça, on fait un salaire de crève-fin, malgré qu'on fasse un excellent salaire. Mais si tu calcules toutes les heures qu'on passe à l'heure… Écoute, normalement ce qu'on a le droit de *logger* au niveau des heures de service, c'est 70 heures, mais on passe 100 heures dans le camion. 100 heures que tu es assis le cul dans le camion. Divise ton salaire par semaine, par 100 heures, il n'y a personne qui veut faire ça. » [CS14].

4.3.2 La difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle

Les données recueillies témoignent d'une relation étroite entre le nombre d'heures élevé investies dans le travail et les enjeux auxquels les acteurs de l'industrie du camionnage sont confrontés en matière de (i) conciliation travail-famille et de (ii) repos.

(i) La conciliation travail-famille

Les longues heures de travail font en sorte que les camionneurs éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille. Le Tableau 4.5 ci-dessous présente quelques-uns des nombreux témoignages recueillis à cet égard.

« Ça prend une conjointe qui est bien compréhensive. Tu n'es pas là la semaine. Les problèmes qui arrivent chez vous, tu ne peux pas les régler. Tu es à l'autre bout. De plus en plus, avec les forfaits de téléphone, tu es quand même capable, mais encore là ce sont des frais. Mais ton jeune a, je ne sais pas moi, un spectacle, je ne sais pas moi, le mardi, tu es parti le dimanche, c'est dur de revenir, et t'es rendu à Chicago, tu n'as pas le même contact ou le même feeling… Et puis, comment ça s'est passé ? Tu sais très bien que tout ce qu'il te raconte, tu ne peux pas… Tu n'étais pas là. (…). T'es là en moyenne de deux à trois jours par semaine, des fois une journée. Mettons à deux jours par semaine, tu repars la troisième journée, c'est difficile je pense pour tout le monde. Et il y a beaucoup de déceptions dans tout ça. » [C16].
« Moi je n'aurais pas fait ce métier là si mes enfants n'avaient pas été autonomes. (…). Si tu me demandes, est-ce que je vais conseiller ça à un jeune ? Je suis obligé de te dire non. Un gars qui veut faire le métier pour quatre, cinq, six ans avant d'avoir une famille, oui, mais un jeune papa, non. Il va détruire sa vie à faire ce métier-là. Parce que ça demande trop. À moins de travailler sur une base locale, et même à ça, les heures sont tellement longues, c'est quand même des journées, pour les gars de local, qui vont se commencer à 5h00 AM et qui vont se terminer le soir. (…). Il y a un sacrifice humain énorme dans ce métier-là. ». [C33].
« Concilier vie de famille versus ça, oubliez ça. Et on a un haut taux de divorce chez les camionneurs, un, et on a deux strates, on a les gens qui sont célibataires ou qui sont jeunes, et on a les gens qui sont divorcés ou que la famille est élevée et qui reviennent dans l'industrie du camionnage. Entre les deux, ceux qui ont réussi à faire une vie de famille, c'est parce qu'ils avaient une conjointe qui était complètement indépendante, qui n'avait pas nécessairement besoin que l'homme soit là, qui attendait après. (…). Mais n'empêche que tu

n’es pas là le soir pour les enfants, soit pour la garderie, soit s’il a mal aux dents, la bonne femme est fatiguée, elle travaille elle aussi, elle se lève. Ou bien sinon tu dis, tu restes à la maison tout le temps, mais le camionneur va faire 100 heures dans sa semaine et essayer de ramener 1 100$, 1 200$ à la maison pour compenser le salaire de la femme qui ne sera pas là. » [CS14].
« Les salaires sont faibles. Et quand même, les conditions de travail, ce sont des longues heures. Ils sont à l’extérieur toute la semaine. Ce n’est pas évident pour la vie de famille et ces choses-là. Ils commencent très tôt le matin, et finissent très tard le soir. Les chauffeurs ont le droit de conduire jusqu’à 14 heures par jour, et je vous dirais qu’il y en a beaucoup qui le font. » [T22].
« Tu n’as pas de vie de famille quand tu es parti à la semaine, oublie-ça. Ça fait des séparations et… (…). J’ai vu bien de mes chums se séparer à cause de cette vie-là » [CS37].
« Mais t’sais aujourd’hui avoir une famille, comme je disais tantôt, une famille et des enfants, et que tu n’es jamais à la maison, ça ne dure pas longtemps. (…). On en vit plein ici là. J’en vis ici là. Régulièrement. Il vient de perdre la maison, ça coûte une fortune pour acheter la paix, il recommence à zéro, il a une pension alimentaire à payer, j’en ai plein de saisies de salaire ici, plusieurs, à cause de ça. Parce que le gars fait trop d’heures. » [T8].
« Ben conciliation travail-famille, j’ai manqué beaucoup d’anniversaires, j’ai manqué beaucoup de choses familiales, autant du côté de mon épouse que du côté de chez nous là. J’en ai manqué beaucoup. J’ai manqué, que ce soit des choses familiales, autant comme quand ma marraine est décédée ou quand des gens dans la famille sont décédés… T’es là-bas, et le temps que tu reviennes, c’est fini. Ça, tu mets une croix là-dessus. » [C1].

Tableau 4.5 – Extraits témoignant des longues heures de travail et de la difficulté à concilier le travail et la famille qui en découle

En résumé, « dans ce milieu-là, il n’y en a pas beaucoup, [de conciliation travail-famille]. À moins de traîner tout le monde dans le truck, ta famille, tu ne la vois pas souvent. » [S26]. Quelques-uns des camionneurs rencontrés ont d’ailleurs évoqué avec nostalgie l’époque – désormais en grande partie révolue – où ils pouvaient embarquer les membres de leur famille à bord du camion lors de leurs expéditions : « Anciennement, le camionneur amenait son enfant, une fois de temps en temps. Ça lui donnait le goût de devenir camionneur. Là, il y a toute une génération qui est, comment je dirais ça, complètement passée à côté. » [S4].

(ii) Le repos

La plupart des conventions collectives examinées allouent des périodes de repos quotidien non-rémunérées aux salariés, soit une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-café de 15 minutes chacune, et ce, malgré que le CCT n’en prévoie pas.

Cependant, rares sont les camionneurs enclins à allonger encore davantage leur journée de travail pour profiter de ces quelques temps d'arrêt qui leur sont destinés. « C'est le sandwich au volant, et le gâteau au volant, et on n'arrête pas. » [CS37], même si « aller jaser un peu, pendre un café, c'est important, relaxer » [CS34].

Par ailleurs, les longues heures de travail font en sorte que les camionneurs ne disposent que de peu de temps pour se reposer en dehors du travail, que ce soit (a) pour combler un besoin aussi vital que le sommeil, ou encore (b) pour profiter un peu de la vie, tout simplement :

> **(a)** « Tu dors quand tu peux. » [C12].
>
> **(b)** « On fait des heures de fou. On travaille 70 heures dans une semaine, surtout ceux qui sont sur la longue route. Ils travaillent 70 heures. On a deux jours d'arrêt. Ce sont deux jours arrêtés à la maison, et tu repars. Le chauffeur, moi quand j'étais sur la route, j'arrêtais deux jours. Je faisais mes 70 heures. Je revenais, deux jours arrêtés. Tu reviens ici, t'as ta vie familiale. Il faut que tu fasses l'épicerie, il faut que tu laves ton linge, il faut que tu prépares tes lunchs de la semaine parce que tu ne veux pas manger au restaurant parce que c'est trop cher, tu veux profiter un petit peu de tes enfants, profiter de ta femme, tu veux sortir, tu te réveilles, il est rendu lundi matin, il faut que tu repartes. Elle est où ta fin de semaine ? Tu ne l'as pas eue là. » [C15].

4.3.3 Les risques en matière de SST

Il va de soi que travailler durant de très longues heures n'est pas sans introduire des risques considérables en matière de SST, que ce soit du point de vue (i) du camionneur lui-même, ou de celui (ii) de la sécurité publique.

(i) Le camionneur lui-même

Plusieurs des camionneurs rencontrés ont parlé des problèmes de santé auxquels ils sont exposés en raison du mode de vie qui se rattache à leur métier : espérance de vie réduite, diabète, obésité, maux de dos, dépression, et maladies de toutes sortes. Le fait de travailler « sans arrêt » [T22] peut mener à la maladie : « J'ai arrêté deux ans à un moment donné, j'ai été malade, je charriais trop. (…). J'étais brûlé comme un cordon. » [CS37].

Un certain nombre d'entre eux ont d'ailleurs insisté sur les difficultés qu'ils éprouvent à adopter de saines habitudes alimentaires, étant donné le nombre d'heures

élevé passées sur la route, loin de la maison. Les pauses étant limitées, ils sont contraints de s'arrêter dans les haltes routières qu'ils croisent au passage, où la malbouffe envahit les comptoirs :

> « Le bouffe, c'est une autre histoire. Tu n'as pas le choix de manger, parce que tu es un client captif dans les *Truck Stops*. Tu ne peux pas aller où est-ce que tu veux. (…).Vu que tu es captif, tu es pris là. Tu n'as pas le choix. Tu ne peux pas aller ailleurs. Et ça, avec les heures de service, toi t'as 14 heures pour faire ta journée. Il ne faut pas que tu niaises. Tu ne peux pas arrêter manger là, et aller *fueler* là… Non, non, je vais rouler mes quatre, cinq heures, je vais arrêter manger, dîner, prendre ma douche, *whatever* qu'est-ce que j'ai à faire. Au *Truck Stop*, t'es pris là, tu manges là. Mange là, qu'est-ce qu'il y a ? Popeye, Taco Bell, et toutes ces affaires là, c'est rien que de ça. » [C12].

Et même lorsqu'ils parviennent à bien s'alimenter, ils ne disposent ni du temps, ni de l'énergie nécessaires afin de dépenser les calories emmagasinées au cours de la journée :

> « C'est le nombre d'heures qu'on roule. Tu commences à 7h00 AM, tu déjeunes, il est rendu 12h00 PM, t'as faim, à 5h00 PM, tu chauffes encore, tu soupes, rendu à 10h00 PM, tu chauffes encore… Qu'est-ce que tu penses qu'on fait ? On mange encore. (…). Quand t'as chauffé 14, 16 heures, les trois quarts du temps, on s'en va à la toilette, et on se couche en arrière, et *that's it*. » [CS14].

(ii) La sécurité publique

L'enjeu de la sécurité publique, associé aux longues heures de travail, et au manque de sommeil et à la fatigue qui en découlent, a également été soulevé à maintes reprises. De façon générale, les camionneurs qui « travaillent sans arrêt » et qui « fonctionne[nt] sur les pilules et tout ça pour réussir à conduire » [T22] sont littéralement dangereux sur la route : « C'est dangereux. Tu n'es plus alerte. C'est sûr que tu n'es plus alerte. C'est dangereux. » [T8]. Ainsi, ils représentent une menace non seulement pour eux-mêmes, mais également pour la sécurité publique.

Plusieurs des transporteurs rencontrés assurent que l'enjeu de la sécurité publique leur tient à cœur : « Pour nous, la sécurité, c'est vraiment… Ça fait partie de nos valeurs. » [T19]. À cet effet, on se rappellera que les entreprises syndiquées exercent quand même un certain contrôle au regard des heures de service accomplies par leurs chauffeurs. Toutefois, quelques témoignages recueillis révèlent des faits inquiétants quant aux préoccupations réelles des employeurs en la matière :

> « Et autant dans le spécialisé, ce que les compagnies vous disent, le produit spécialisé, c'est un produit dangereux. Contamination, environnement, sécurité du public, toutes ces choses-là. Si tu regardes de l'autre côté comment est-ce qu'ils laissent aller leurs camionneurs, ça devient inimaginable. Ce qu'ils disent, et ce qu'ils laissent faire, c'est la pire affaire au monde. On vient de faire une petite vidéo, on va leur montrer ça en sécurité. Arrive quelque chose, ben il a vu la vidéo ! C'est juste se dégager les mains d'une situation… Oui, déresponsabilisation. Comme je vous dis, autant dans la matière dangereuse, c'est la même affaire que dans le général, c'est de se laver les mains sans se dire, bon on va faire quelque chose de sécuritaire, puis ça va être bien. (…). Ce sont des menteurs. Ce n'est pas ça qu'ils veulent. Ils veulent avoir un prix, ils veulent que ça ne leur coûte pas cher, tout simplement. Fac s'il n'y avait pas de petit DVD… (…). Il arrive quelque chose, ben oui on l'avait montré notre petit DVD. As-tu pris en quelque part le temps toi-même quand il est arrivé sur ton site à toi de lui montrer des choses ? (…). Vous les avez partout ces affaires là. C'est toujours la production, la productivité, laissée aux dépens de la sécurité. » [T17].

> « Ah oui, les pneus, n'importe quoi, les freins, … (…). Ce sont des chaudrons. (…). Ces temps-ci, on perd un *trailer* par semaine. Il casse en deux. (…). Les contrôleurs, ce ne sont pas des ennemis, ce sont des amis rendu là. » [CS34].

4.3.4 La pénurie de camionneurs

L'ensemble des personnes rencontrées s'entendent pour dire que l'industrie canadienne du camionnage est actuellement aux prises avec une pénurie de camionneurs. De façon générale, les employeurs interrogés disent ressentir la pénurie au sein de leur organisation, mais à un niveau somme toute modéré. Certains d'entre eux expliquent les difficultés moindres qu'ils éprouvent en matière d'attraction et de rétention de main-d'œuvre par les conditions de travail plus avantageuses qu'ils octroient à leurs camionneurs, comparativement à leurs compétiteurs du milieu non-syndiqué :

> « C'est sûr que les conditions des syndiqués sont supérieures aux conditions des non-syndiqués. Moi, c'est ce que je prétends, du moins. (…). On réussit à quand même bien s'en sortir, parce qu'on a des conditions de travail qui sont quand même encore acceptables en ce moment avec le marché actuel. Elles sont un peu supérieures à beaucoup, beaucoup de… Donc ça nous permet quand même encore d'aller chercher des chauffeurs de qualité. » [T22].

Nombreux sont les syndicats et les camionneurs qui démentent le phénomène de pénurie de main-d'œuvre. Plus précisément, ils font valoir que c'est nulle autre que l'industrie qui, via les mauvaises conditions de travail auxquelles elle expose les camionneurs, en est à l'origine : « Est-ce qu'il y en a un [manque de main-d'œuvre] ? Peut-être. Si les gens avaient des meilleures conditions, étaient mieux rémunérés, peut-être qu'ils seraient plus attirés à aller travailler dans le transport par camionnage, surtout le longue distance. » [S35].

Même les transporteurs reconnaissent que le métier de camionneur n'est pas facile. Par exemple, l'un d'entre eux admet que « moi je ne le ferais pas, jamais » [T27], tandis qu'un autre raconte que :

> « C'est écœurant. Moi, je peux te dire qu'en ce moment, au port de Montréal, à cause des débardeurs, t'as des heures restreintes où tu peux ramasser des *containers*. Ils ouvrent aux heures qu'ils veulent, ils ferment aux heures qu'ils veulent, et les bateaux n'arrivent pas toujours en séquences. Alors, souvent t'as deux, trois bateaux qui arrivent en même temps. Alors tout le monde qui fait du *container* se garroche littéralement. Alors, t'as des heures et des heures d'attente au port pour avoir ton *container*. Pas payé. Pas payé. Et ils ont des règles de discipline, il faut que tu aies ton gilet, il faut que tu aies tes bottes, tu n'as pas le droit de descendre de ton camion même si ça fait deux heures que tu es allé à la toilette. C'est un peu fou comme vie. » [T7].

À présent, examinons de plus près le lien entre les conditions de travail difficiles en vigueur dans l'industrie du camionnage et la pénurie de main-d'œuvre qui s'y déploie à l'heure actuelle. Apparemment, un grand nombre de jeunes expérimentent le métier de camionneur, sauf qu'ils l'abandonnent une fois confrontés à la dure réalité :

> « Il y a de plus en plus de jeunes qui vont dans le camionnage, sauf qu'il y en a de plus en plus, quand qu'ils voient ce que c'est, changent d'avis aussi. (…). Ça va être de plus en plus difficile je pense, en tout cas, au niveau du recrutement. Parce que, comme je vous disais tantôt, il y a beaucoup de jeunes qui l'essaient, mais il y a beaucoup de jeunes qui voient que la réalité ce n'est pas… Ce n'est pas tout le temps ce qu'on pense. » [T20].

Le nombre d'heures élevé investies dans le travail, et le niveau de rémunération insuffisant

Les heures de travail interminables, et les taux de salaire horaire ridicules qui en découlent, font en sorte que les jeunes n'ont pas envie d'embrasser le métier de camionneur : « Les jeunes ne veulent pas. Ah c'est trop d'heures, ah je n'aime pas ça. » [CS14]; « S'ils mettaient des salaires plus adéquats, il y aurait plus de monde qui embarquerait dans le camionnage. » [CS37]. S'ils en ont la chance, ils optent pour un emploi dans les secteurs de la construction et des mines, où les heures à investir sont moins nombreuses, et où les salaires sont plus élevés.

La difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle

La difficulté à mener une vie personnelle parallèlement au métier de camionneur rebute les jeunes à intégrer l'industrie du camionnage :

> « La seule chose, c'est quand qu'on veut rentrer, intégrer des jeunes, ce n'est pas le métier le plus intéressant du monde, parce que vous êtes parti des longues heures, la vie familiale en prend un coup, puis avec les heures de service que la pratique est dans ce domaine là, plus personne n'est intéressé à travailler 70 heures, 80 heures par semaine parti de chez eux, la femme, les enfants… » [S4].

D'ailleurs, il semble que cette réticence dont ils font preuve soit exacerbée par la préoccupation accrue de la nouvelle génération de travailleurs à laquelle ils appartiennent envers la conciliation des vies personnelle et professionnelle.

D'un côté, les exigences de la société moderne s'imposent à eux d'une façon telle qu'il leur est difficile de se consacrer pleinement au métier de camionneur :

> Anciennement, les camionneurs, c'était le support de la famille. Mais aujourd'hui les deux travaillent, donc les deux veulent participer à l'administration du ménage, élever les enfants. C'est une autre génération, et ils ont des besoins différents. Donc ça l'a un impact au niveau de recruter les plus jeunes. » [S4].

D'un autre côté, « les jeunes sont plus conscients du temps de qualité à la maison » [C16]. Par conséquent, ils sont de moins en moins enclins à accepter les sacrifices que le métier de camionneur requiert de leur part :

> « C'est vraiment difficile. Les gars, surtout les jeunes, ils ont de la misère à garder des jeunes, parce qu'ils ne veulent pas faire cette vie là. (…). Mais là c'est de plus en plus compliqué. Il va falloir qu'ils fassent face à ça, parce que les jeunes, oui la pénurie qui s'en vient, et puis le fait que les jeunes, ils nous ont assez vus faire tout ce qu'on a fait et d'être des malades du travail. Ils ne veulent pas être comme nous autres, et ils ont raison. » [S29].

Les risques en matière de SST

Le thème des risques en matière de SST n'a pas été abordé en lien direct avec la pénurie de camionneurs, lors des entrevues. En revanche, ces risques sont souvent assimilés aux conditions de travail difficiles, qui, dans leur adjonction, contribuent à la pénurie observée à l'heure actuelle.

En résumé, les résultats obtenus indiquent clairement que les camionneurs sont exposés à plusieurs formes de temps gris, qui ont pour origine non seulement la qualité déficiente du cadre règlementaire visant à les protéger, mais également l'univers incertain dans lequel ils évoluent, tous deux nuisant à la mise en place d'un environnement de travail sain et attrayant.

CHAPITRE 5 | LA DISCUSSION DES RÉSULTATS

S'articulant autour de l'opérationnalisation du concept des mobilisations du droit proposée précédemment, ce dernier chapitre discute des résultats obtenus. Plus précisément, ceux-ci sont interprétés à la lumière du cadre théorique des mobilisations du droit proposé par Panier (2014). Trois grandes interprétations sont mises de l'avant : l'expression de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes réinventées (5.1), les origines de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes au service des impératifs économiques ? (5.2), les prolongements de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : une industrie malade (5.3).

5.1 L'expression de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes réinventées

La première étape de la démarche scientifique propre à l'étude des mobilisations du droit consiste à s'empreindre de l'état du droit dans la pratique sociale. C'est que le droit tel qu'énoncé fait souvent l'objet de mutations pratiques, dû à la façon dont les acteurs le mobilisent. Conformément à ce qui avait été anticipé, le travail de terrain révèle que c'est ce qui se produit dans le cas de l'encadrement de l'obligation de disponibilité, puisqu'il se matérialise en pratique sous forme de temps gris. Situés au cœur de la question des conditions de travail difficiles des camionneurs, et occasionnant de multiples doléances de leur part, ces temps gris peuvent être perçus comme l'expression de l'échec du régime de protection des droits de ces travailleurs en matière de temps de travail.

La section ci-dessous propose un sommaire des transformations subies par l'encadrement législatif (5.1.1) et conventionnel (5.1.2) de l'obligation de disponibilité, ainsi qu'une typologie des temps gris qui s'en dégagent, soit un apport de la présente recherche au corpus des connaissances.

5.1.1 La redéfinition des frontières du temps de travail

La délimitation du temps de travail est fixée par voie règlementaire. Deux textes à cet égard en fixent les balises, soit (i) le RDTCVA et (ii) le RHSCVU. Examinons-les successivement.

(i) Le RDTCVA

Le RDTCVA concerne la durée normale du travail des conducteurs routiers et urbains, qui, en vertu des articles 6(1) et 5(1) de ce règlement, s'établit comme suit :

$$\begin{array}{c} \\ \boldsymbol{Routier} \\ \boldsymbol{Urbain} \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} \boldsymbol{Q} & \boldsymbol{H} \end{array} \\ \begin{bmatrix} \emptyset & 60 \\ 9 & 45 \end{bmatrix} \end{array}$$

($\boldsymbol{Q} = Quotidien \quad \boldsymbol{H} = Hebdomadaire$).

Les heures de travail accomplies en sus de la durée normale du travail doivent être considérées comme des heures supplémentaires, qui « donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent » (CCT art.174). C'est d'ailleurs ce qui est relaté par EDSC (2013[65]) dans son feuillet explicatif 9A, intitulé *Durée du travail dans le transport routier*.

Or, comme mentionné précédemment, dans les faits, les heures supplémentaires effectuées par les conducteurs routiers ne donnent généralement lieu à aucune majoration de salaire, tandis que les heures supplémentaires effectuées par les conducteurs urbains ne donnent pas nécessairement lieu à une majoration de salaire. Il s'agit d'une pratique que la littérature avait permis d'anticiper.

(ii) Le RHSCVU

Le RHSCVU établit les normes qui concernent la durée maximale du travail (les heures de travail maximales et les heures de repos minimales), auxquelles les camionneurs et les transporteurs sont tenus de se conformer dans une optique de

[65] *Ibid*, p.14.

sécurité publique. En réalité, ces normes ne sont pas toujours respectées. Notamment, les camionneurs comptabilisent parfois certaines des heures travaillées comme des heures de repos, dans le but de maximiser leurs heures de conduite.

La comptabilisation de certaines des heures travaillées comme des heures de repos apparaît comme un résultat d'autant plus probant que près de 50% des camionneurs routiers interrogés dans le cadre du sondage réalisé par Chow (2006 : 52-53) ont indiqué être en service plus de 70 heures par semaine, alors que c'est précisément la limite fixée à l'article 26 du RHSCVU.

Ici encore, il s'agit d'une pratique que la littérature avait permis d'anticiper. Par exemple, les travaux de Drouin (2008 : ii) et de Fudge (2006 : 95) indiquent respectivement que « les chauffeurs n'utilisent que très rarement les limites imposées par la loi » et que « le secteur du camionnage offre un exemple de (…) peu de conformité ». Plus précisément :

> « Les périodes d'attente, les inspections mécaniques et les vérifications aux douanes sont des exemples typiques d'activités souvent comptabilisées dans les carnets de route comme des périodes de repos. Cette façon de faire permet aux camionneurs, qui sont majoritairement payés en fonction de la distance parcourue, de préserver leurs heures de service pour la conduite et ainsi maximiser leurs gains » (Nix, 2003, cité par Dubé & Pilon, 2006 : 21).

En définitive, il est possible de constater que les frontières du temps de travail sont redéfinies par les acteurs sociaux qui en mobilisent l'encadrement. En réalité, elles sont repoussées encore plus loin que ce qui est prévu par la législation.

5.1.2 La légitimation du travail non-rémunéré

Si la plupart des conventions collectives se montrent peu explicites au sujet de la délimitation du temps de travail, il en va tout autrement de la rémunération des divers temps de travail à l'intérieur des limites imposées par le RDTCVA et par le RHSCVU.

À des fins d'analyse, le temps de travail des conducteurs routiers peut être classé dans l'une des deux grandes catégories suivantes : (1) le temps de travail improductif et (2) le temps de travail productif. On se rappellera que les conducteurs urbains sont, quant

à eux, généralement rémunérés à l'heure. Les définitions données à ces temps sont présentées au sein du Tableau 5.1 ci-dessous.

CATÉGORIE	DÉFINITION
Temps de travail improductif	Temps qui ne contribue pas ou que peu à faire progresser le chauffeur d'un point A à un point B.
Temps de travail productif	Temps autre que le temps de travail improductif.

Tableau 5.1 – Définitions données aux temps de travail improductif et productif

Tel que souligné par Chow (2006 : 98), la non-rémunération des divers temps de travail improductifs constitue un « problème » dont « les magazines de l'industrie du camionnage ont beaucoup parlé ». Ces temps, souvent qualifiés de « temps d'attente » (ex. Gauthier, 2010[66]; Roy & Filiatrault, 2000 : 4), comprennent par exemple (Chow, 2006 : 98; Fournier *et al.*, 2008 : 81-88) :

- les inspections aux postes de pesage;
- les passages aux douanes et aux gares intermodales;
- les perturbations météorologiques;
- la congestion routière;
- le ravitaillement en carburant;
- le traitement des papiers administratifs;
- les vérifications préventives;
- les bris mécaniques;
- le chargement et le déchargement de la marchandise;
- l'attente chez le client.

De façon générale, les conventions collectives précisent les modalités de rémunération de ces divers temps de travail improductifs. Notamment, ceux-ci peuvent être rémunérés sur la base :

- du millage parcouru (M);

[66] http://www.publiquip.com/revue/Camionnage-1.htm.

- du nombre d'heures travaillées, à partir d'un certain seuil et/ou jusqu'à une certaine limite (*H*);
- d'un forfait (*F*).

Le Tableau 5.2 ci-dessous présente une synthèse des divers temps de travail improductifs susceptibles de faire l'objet d'un encadrement conventionnel, et les tendances observées dans les modalités de rémunération qui leur sont associées. Il est à noter que les inspections aux postes de pesage et le traitement des papiers administratifs ne figurent pas parmi ces temps.

Le temps de conduite	Passages aux douanes, aux postes de péage, ainsi qu'aux ponts et aux traversiers	*F*
	Ralentissements et changements d'itinéraire	*M*
	Contre-pointes (*deadhead*)	*M*
Le temps consacré à des activités autres que la conduite routière	Préparation, entretien et inspection du véhicule	*F*
	Attente en cas d'accident	*H*
	Attente en cas de panne ou de bris mécanique	*H*
	Accrochage et décrochage d'équipement	*F*
	Chargement et déchargement de la marchandise	*F*
	Attente chez le client	*H*
	Formation obligatoire	*H*
Le temps d'astreinte	Attente au terminus de base	*H*
	Attente au terminus étranger	*H*

Tableau 5.2 – Synthèse des divers temps de travail improductifs susceptibles de faire l'objet d'un encadrement conventionnel, et tendances observées dans les modalités de rémunération qui leur sont associées

Ainsi, en milieu syndiqué, ce sont essentiellement les termes des modalités de rémunération des divers temps de travail improductifs qui exposent les chauffeurs à ne pas être rémunérés ou à n'être que partiellement rémunérés durant certaines périodes de temps. Cela revient à dire que le travail non-rémunéré est légitimé par le biais de la convention collective.

Cependant, le terrain a permis d'élargir ce constat dégagé de la littérature et de l'analyse des conventions collectives, et ce, à deux égards. D'une part, les données recueillies suggèrent que les transporteurs contournent ou transgressent parfois les dispositions de la convention collective qui ont trait à la rémunération du temps de

travail improductif, ce qui a pour effet d'accentuer le phénomène du travail non-rémunéré. D'autre part, le logiciel PC Miler, les limiteurs de vitesse et les technologies de type IdleAir sont autant d'éléments de la réalité du camionneur qui contribuent encore à amenuiser la rémunération de son temps de travail productif.

À titre récapitulatif, le Tableau 5.3 ci-dessous oppose l'encadrement de l'obligation de disponibilité à son état dans la pratique sociale, celui-ci étant le résultat de sa mobilisation par les acteurs sociaux.

ENCADREMENT	PRATIQUE SOCIALE
LÉGISLATIF	
Le RDTCVA et la durée normale du travail	
Conducteurs routiers. Les heures effectuées en sus de 60 sont considérées comme des heures supplémentaires (RDTCVA art.6(1)), qui donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 50% (CCT art.174).	**Conducteurs routiers**. Les heures effectuées en sus de 60 ne donnent généralement lieu à aucune majoration de salaire.
Conducteurs urbains. Les heures effectuées en sus de 45 sont considérées comme des heures supplémentaires (RDTCVA art.5(1)), qui donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 50% (CCT art.174).	**Conducteurs urbains**. Les heures effectuées en sus de 45 ne donnent pas nécessairement lieu à une majoration de salaire.
Le RHSCVU et la durée maximale du travail (les heures de service maximales et les heures de repos minimales)	
Les heures de service maximales et les heures de repos minimales sont encadrées par une horde de dispositions (voir le chapitre 1).	Les dispositions relatives aux heures de service maximales et aux heures de repos minimales ne sont pas toujours respectées.
CONVENTIONNEL	
La rémunération des divers temps de travail	
Conducteurs routiers. Les modalités de rémunération des divers temps de travail fait généralement l'objet d'un encadrement extensif. À noter que les termes de ces modalités exposent les chauffeurs à ne pas être rémunérés ou à ne l'être que partiellement durant les périodes de temps improductif.	La rémunération des divers temps de travail peut faire l'objet de contournement ou de violation de la part de l'employeur.
Conducteurs urbains. La rémunération des différents temps de travail fait généralement	

l'objet d'un encadrement extensif.	

Tableau 5.3 – Opposition de l'encadrement de l'obligation de disponibilité à son état dans la pratique sociale

Ce tableau permet d'observer que bon nombre de dispositions relatives au temps de travail, d'origine législative ou conventionnelle, sont mobilisées de sorte qu'elles s'animent en pratique sous forme de temps gris, ceux-ci exposant les camionneurs à ne pas être rémunérés à juste titre pour chacune des heures passées à l'ouvrage. Rappelons qu'un temps gris « n'est ni un temps de travail qui donnerait droit à une rémunération et qui serait prise en compte dans la semaine normale de travail, ni un temps de repos où le salarié serait totalement libre de son emploi du temps » (Vallée, 2010 : 14). Une synthèse des différentes formes de temps gris relevés sur le terrain, qui servira d'appui aux discussions à venir, est présentée au sein du Tableau 5.4 ci-dessous.

$\boldsymbol{T_1}$	La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires	$\boldsymbol{T_{1a}}$	Des conducteurs routiers
		$\boldsymbol{T_{1b}}$	Des conducteurs urbains
$\boldsymbol{T_2}$	La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif	$\boldsymbol{T_{2a}}$	Temps de conduite
		$\boldsymbol{T_{2b}}$	Temps consacré à des activités autres que la conduite routière
		$\boldsymbol{T_{2c}}$	Temps d'astreinte

Tableau 5.4 – Synthèse des différentes formes de temps gris relevés sur le terrain

À présent, il est nécessaire de se pencher sur les motifs et les mécanismes qui font en sorte que ces temps gris parviennent à supplanter l'énonciation formelle de la règle de droit et à s'imposer comme la référence nouvellement admise en matière de temps de travail.

5.2 Les origines de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : des normes au service des impératifs économiques ?

La deuxième étape de la démarche scientifique propre à l'étude des mobilisations du droit consiste à tenter de comprendre le « pourquoi » de l'état du droit dans la pratique sociale.

Aux termes de la recension des écrits, l'encadrement du temps de travail lui-même (i.e. celui qui s'inscrit dans un objectif de protection des droits des salariés) apparaissait manifestement comme un facteur explicatif des temps gris (un terrain propice à l'émergence des temps gris 5.2.1). Cependant, le terrain a permis de dégager deux axes de réflexion additionnels, qui ont trait à l'environnement dans lequel la prestation de transport se déploie, enrichissant ainsi considérablement cette perspective initiale (un univers économique éclaté 5.2.2, un phénomène répandu : la falsification de la fiche journalière 5.2.3). Ces résultats correspondent précisément à l'une des conclusions auxquelles Betaille (2012 : 647) en arrive dans ses travaux portant sur l'effectivité du droit :

> « En ce qui concerne sa conception, l'élaboration de la norme elle-même et la conception d'un contexte normatif à même de favoriser sa mise en œuvre apparaissent déterminants. (…). La conception de la norme elle-même ne peut prospérer sans la conception, plus largement, de l'environnement juridique dans lequel elle s'insère. »

5.2.1 Un terrain propice à l'émergence des temps gris

Tel qu'anticipé, l'encadrement du temps de travail lui-même (i.e. celui qui s'inscrit dans un objectif de protection des droits des salariés) apparaît comme un axe de réflexion incontournable dans la quête d'explication des temps gris. En renvoyant parfois aux « failles dans la législation », et plus précisément à « l'absence de normes adaptées », l'analyse qui suit se rattache au courant positiviste du droit (Lascoumes & Serverin, 1987 : 134). Une telle perspective n'est pas contradictoire avec l'étude des mobilisations du droit, qui peut comprendre les énoncés formels (Panier, 2014 : 5). En effet, le cadre théorique des mobilisations du droit « élargi[t] les délimitations traditionnelles de l'étude du droit », sans toutefois « ignorer les cadres classiques de

systématisation doctrinale qui sont des ressources importantes de compréhension des énoncés formels » (Panier, 2014 : 16).

Les données recueillies suggèrent un laisser-aller du droit du travail en ce qui concerne l'encadrement du temps de travail, sur les plans (5.2.1.1) de la structure de rémunération, (5.2.1.2) du type de conducteur et (5.2.1.3) de la compétence législative. La discussion ci-dessous précisera en quoi et comment ce délaissement du droit du travail au profit de la compétitivité de l'industrie compromet les droits des camionneurs, en limitant la capacité des syndicats à défendre leurs intérêts et en laissant place à la créativité des transporteurs dans la mobilisation des normes relatives au temps de travail.

5.2.1.1 Rémunération à la pièce ou … ?

La structure de rémunération à la pièce en vigueur dans l'industrie du camionnage s'oppose à la structure de rémunération horaire autour de laquelle le CCT s'est historiquement développé. Suivant ce qui avait été envisagé avant d'entreprendre le travail de terrain, il semble que le manque de congruence entre ces deux structures de rémunération condamne les chauffeurs à côtoyer les temps gris.

La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires des conducteurs routiers

La littérature l'avait annoncé : la structure de rémunération à la pièce, sur laquelle l'industrie du camionnage de longue distance s'appuie, rend difficile, voire impossible, l'interprétation et l'application des dispositions du CCT relativement au temps de travail, celles-ci allant de pair avec une structure de rémunération horaire[67].

> « Les lois actuelles répondent difficilement aux besoins des plans de rémunération propres à une industrie, comme ceux de l'industrie du camionnage, qui ne suivent pas les modèles de rémunération industriels traditionnels, desquels émanent d'autres pratiques en milieu de travail et d'autres prescriptions législatives. » (Chow, 2006 : 94).

[67] On se rappellera que la majorité des conventions collectives n'abordent pas la question de la rémunération des heures supplémentaires. Il est donc nécessaire de s'appuyer ici sur le CCT.

Conformément à ce qui avait été observé par Chow (2006 : 82), la présente recherche illustre que le flou qui émane de l'inadéquation entre la norme et la réalité offre aux transporteurs la possibilité de s'affranchir de la « majoration pour heures supplémentaires » prévue à l'article 174 du CCT, et ce, en la pulvérisant dans le taux kilométrique. En effet, comment déterminer si la rémunération à taux majoré des heures supplémentaires est réellement et entièrement incluse dans le taux kilométrique, alors qu'aucun référentiel tangible ne permet de le faire ?

Outre le constat de l'inadéquation entre la norme et la réalité, déjà formulé par Chow en 2006, il convient de soulever la question fondamentale suivante. Pourquoi perpétuer la tradition d'une structure de rémunération à la pièce, jadis imposée par l'absence de contrôle sur la prestation de travail livrée par le chauffeur, alors que la technologie nécessaire à la mise en place d'une structure de rémunération horaire est désormais à la fois « abordable, disponible et accessible » [CS14] ?

L'arrivée des nouvelles technologies représente pour plusieurs camionneurs l'occasion rêvée de se départir une fois pour toutes d'« un système archaïque des années 30 qui ne marche plus » [C12] au profit d'une structure de rémunération à l'heure : « Au lieu de les mettre au mille, mets-les à l'heure, ça règlerait, ils ont la technologie, tout est là. » [C12]. À leurs yeux, une telle structure de rémunération serait « plus juste » [C10], puisqu'elle leur permettrait d'être rétribués pour chacune des heures travaillées : « Ça va être mieux pour nous autres. Si on fait 70 heures par semaine, on va être payés pour nos 70 heures. » [CS37]. C'est également le sens dans lequel aborde l'un des employeurs rencontrés : « Moi je prétends qu'on devrait payer tout le monde à l'heure, en tout temps, en tout lieu. Je pense que ça aiderait à uniformiser et à régler le problème. » [T22].

Au fond, cette considération nouvelle n'annihile-t-elle pas le constat de l'inadéquation entre la norme à la réalité, formulé plus tôt ?

La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif

Aucune disposition du CCT n'empêche l'adoption d'une structure de rémunération à la pièce, si ce n'est que le taux de salaire ne peut être inférieur au salaire minimum :

> « Sauf disposition contraire de la présente section, l'employeur doit payer à chaque employé au moins : (a) soit le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail; (b) soit l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé, quand la base de calcul du salaire n'est pas l'heure. » (CCT art.178).

Cependant, il convient de s'interroger à savoir si cette disposition constitue une limite réelle à l'exploitation des chauffeurs. D'une part, sur quelle base (i.e. journalière, hebdomadaire, annuelle, …) ce taux de salaire doit-il être calculé ? D'autre part, est-il naturel de garder le compte du nombre d'heures travaillées, alors que le salaire est fonction du nombre de kilomètres parcourus ?

Chacun des temps de travail n'ayant pas à être explicitement rémunéré, il devient légitime d'introduire des dispositions telles que la non-rémunération des x premières heures d'attente au sein des conventions collectives. Dans l'état actuel de la législation, la non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif est donc inhérente à la structure de rémunération à la pièce en vigueur dans l'industrie du camionnage. Et il revient aux acteurs sociaux (camionneurs, syndicats, transporteurs) de s'entendre sur le niveau de rémunération du temps de travail improductif, « qui suit pas mal le marché si on regarde les concurrents » [T20]. On en conviendra que ce marché n'est certainement pas à l'avantage des travailleurs…

5.2.1.2 Conducteur urbain ou routier ?

Tel qu'anticipé, l'article 2 du RDTCVA ne permet pas d'opérer une distinction claire entre les conducteurs urbains et routiers. Comme l'avait remarqué Chow (2006 : ix), « la définition opérationnelle de conducteur urbain est donc liée à la pratique de l'industrie ». Pourtant, EDSC (2013[68]) reconnaît la nécessité d'établir une telle

[68] *Ibid*, p.52.

distinction, « compte tenu de l'écart important » entre les durées normales du travail de chacun de ces deux types de conducteurs.

Puisque « personne n'utilise la règle des 16 kilomètres (10 milles) » (Chow, 2006 : 85) et que peu de conventions collectives précisent la distance seuil qui discrimine les statuts des chauffeurs, c'est généralement la pratique courante de l'industrie qui doit servir de critère pour distinguer les conducteurs urbains des conducteurs routiers.

Les choses ont évolué depuis 2006, puisque EDSC (2013[69]) mène désormais un sondage afin de « connaître la pratique courante de l'industrie dans un secteur géographique ». Néanmoins, les données recueillies indiquent, conformément à ce qui avait pu être décelé lors d'une visite sur le site web de EDSC, que ce sondage est problématique, et ce, à trois égards.

Tout d'abord, il comporte des carences méthodologiques importantes. En effet, il n'est souvent mené qu'à la suite de la réception d'une plainte, sur la base d'une participation volontaire, et seule une taille de $n = 6$ entreprises suffit pour que l'échantillon soit considéré valide (EDSC, 2013[70]). Ensuite, il aboutit parfois à la conclusion qu'« il n'existe aucune pratique courante de l'industrie » (3e option prévue par EDSC, 2013[71]). En l'occurrence, « en vertu de l'article 2 du RDTCVA, les conducteurs urbains sont les conducteurs qui exercent leur activité uniquement dans un rayon de 10 milles (16 km) de leur terminus d'attache » (EDSC, 2013[72]). En date du 30 mai 2014, c'est le cas des régions de Kitchener / Waterloo / Cambridge / Ayr / Guelph, de Gatineau et de Laval (EDSC, 2014[73]). Enfin, outre l'envoi d'une lettre aux employeurs concernés, aucune démarche n'est mise en œuvre afin que les résultats du sondage, issus de la pratique, soient mobilisés par les acteurs de l'industrie (EDSC, 2013[74]), si bien qu'un certain nombre d'entre eux ignorent l'existence même de la procédure de sondage.

---

[69] *Ibid*, p.42.
[70] *Ibid*, p.52.
[71] *Ibid*, p.42.
[72] *Ibid*, p.42.
[73] http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/sondages.shtml.
[74] *Ibid*, p.52.

Toujours en ce qui concerne le sondage, « c'est l'employeur qui donne ce qu'il veut comme documents et comme réponses, et aujourd'hui ils savent comment le système marche, alors ils donnent les réponses en conséquence pour mettre le périmètre le plus petit possible » [S35]. Ainsi, outre le débat à savoir si le sondage est mené de façon adéquate ou pas, le fait de fonder la distinction entre les conducteurs urbains et routiers sur la pratique courante de l'industrie ne revient-il pas à confier aux transporteurs le mandat d'établir eux-mêmes cette distinction ?

En réalité, la distinction entre les conducteurs urbains et routiers repose encore aujourd'hui sur le « bon vouloir de l'industrie » [CS14]. À cet égard, certaines des personnes rencontrées en arrivent au même constat que Chow (2006 : 87), c'est-à-dire que « les transporteurs utilisent des seuils [des périmètres d'activité] bas dans le but de les [les conducteurs] faire travailler plus à un salaire moindre » : « Il y a beaucoup, beaucoup de camionneurs qui sont juste au millage maintenant. (…). Ils [les transporteurs] éliminent leurs chauffeurs locaux, et ils font faire le local par les gens qu'ils paient au millage. C'est très pénalisant pour le chauffeur. » [C10].

Bien entendu, le fait que les transporteurs soient libres de classer les chauffeurs qu'ils embauchent dans la catégorie de leur choix entraîne des conséquences sur le plan de la rémunération des temps de travail improductif et sur celui de la rémunération des heures supplémentaires : « On se rend bien compte qu'il existe toutes sortes de façons de définir conducteur urbain et que cette réalité a une incidence sur la méthode de rémunération des conducteurs et sur leur droit à la rémunération des heures supplémentaires. » (Chow, 2006 : 88).

La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires des conducteurs urbains | Le camionneur urbain injustement classé à titre de conducteur routier subit une double pénalité du point de vue de la rémunération des heures supplémentaires. En effet, celui-ci voit la rémunération à taux majoré de ses heures supplémentaires totalement anéantie, puisque :

1. les 15 premières heures qu'il effectue en sus de 45 sont désormais considérées comme des heures normales de travail;

2. les heures subséquentes qu'il effectue en sus de 60 sont désormais traitées comme des heures normales de travail.

La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif | Habituellement, les conducteurs urbains sont rémunérés sur la base du nombre d'heures travaillées, tandis que les conducteurs routiers sont rémunérés sur la base du nombre de kilomètres parcourus. Dès lors, le camionneur urbain injustement classé à titre de conducteur routier devient sujet à la non-rémunération ou à la rémunération partielle du temps de travail improductif, inhérente à la structure de rémunération à la pièce. Il serait d'ailleurs particulièrement enclin à être pénalisé à ce titre, si l'on admet que le temps consacré au travail improductif augmente au fur et à mesure que la taille du périmètre d'activité diminue (ex. plus de temps passé à effectuer des cueillettes et des livraisons, plus de temps passé dans le trafic des grandes villes).

> « Chez nous, même ceux qui font du local, sont payés au millage quand même. Fac le gars qui fait Québec-Montréal, Montréal-Québec, Québec-Montréal, il n'a pas excessivement de millage, et il est payé moins cher en plus. Parce que nous on a des extras pour traverser les douanes, et on a des choses comme ça. Mais ceux qui font du local chez nous, ils ne font pas des gros salaires, ça c'est sûr. (…). Fac si tu te tapes quatre heures de route pour traverser le pont à Montréal, et que tu fais quatre milles, ben tu vas être payé pour quatre milles. »

Ici encore, ne serait-il pas plus approprié de rémunérer tous les chauffeurs sur une base horaire que de tenter de clarifier une distinction (conducteurs urbains vs. routiers) pratiquement impossible à mettre en œuvre ?

5.2.1.3 Entreprise provinciale ou fédérale ?

En vertu de l'article 92(10) a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, « les ouvrages et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province » relèvent de la compétence fédérale. Ainsi, les entreprises qui effectuent du transport interprovincial et/ou international sont de compétence fédérale.

Tel qu'élucidé par la pratique, il semble que les transporteurs soient maîtres de leur appartenance à une juridiction ou à une autre. Plus précisément, alors que leurs

opérations sont concentrées à l'échelle provinciale, certains d'entre eux conservent un segment de transport interprovincial ou international uniquement dans l'objectif de demeurer régis par le fédéral et d'ainsi octroyer des conditions de travail (minimales) moins généreuses à leurs salariés.

En théorie, cette marge de manœuvre dont les transporteurs disposent est source de temps gris (T_1) pour les chauffeurs. En effet, la majoration pour heures supplémentaires, prévue aux articles 174 du CCT et 55 de la LNT, s'effectue à partir d'un seuil qui diffère selon la compétence législative de l'entreprise. Le Tableau 5.5 ci-dessous illustre les écarts entre les durées normales du travail en sphères de compétences fédérale et provinciale, chez les conducteurs urbains et routiers. Dans le cas du conducteur routier, l'écart est substantiel.

	FÉDÉRAL		PROVINCIAL		Δ
Conducteur urbain	45	RDTCVA art.5(1)	40	LNT art.52	5
Conducteur routier	60	RDTCVA art.6(1)	40	LNT art.52	20

Tableau 5.5 – Écarts entre les durées normales du travail en sphères de compétences fédérale et provinciale, chez les conducteurs urbains et routiers

À l'heure actuelle dans l'industrie du camionnage, le droit du travail échoue visiblement à sa mission principale qui est de trouver un compromis raisonnable entre le besoin de protection des employés et la quête de flexibilité et de rentabilité des employeurs. Autrement dit, il ne parvient pas à instituer un juste rapport de force entre les parties salariale et patronale. Plus précisément, il octroie aux transporteurs une latitude importante quant à l'établissement des conditions de travail des camionneurs, au chapitre du temps de travail. Dans un contexte où il est impératif de trouver des moyens pour demeurer en vie, les transporteurs ne manquent pas de s'emparer de l'avantage dont ils héritent naturellement pour se suppléer à l'autorité législative et établir les règles du jeu qui leur conviennent, au détriment des intérêts des camionneurs, et sous le regard impuissant des syndicats.

Ainsi, tout porte à croire qu'une plus grande implication de la part du gouvernement serait nécessaire pour rééquilibrer le rapport de force entre les deux parties. Dans la

mesure où la technologie offre désormais la possibilité d'exercer un contrôle sur la prestation de travail des chauffeurs, ses efforts pourraient être dirigés vers l'implantation d'une structure de rémunération à l'heure. Il s'agirait donc d'amener les pratiques de l'industrie à être en adéquation avec celles que le CCT vise à encadrer.

Pour en revenir au constat de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail, l'environnement dans lequel la prestation de transport a lieu se manifeste comme un facteur qui sans doute exacerbe les limitations actuelles du droit du travail. En fait, il semble que celui-ci encourage les transporteurs, faute de choix ou non, à interpréter et à appliquer les normes relatives au temps de travail en leur faveur, alors qu'ils ont le champ libre. Plus que jamais, ils sont maîtres de la destinée des camionneurs, tandis que les syndicats assistent à la scène en spectateur dépourvu de moyens réels pour leur venir en aide, leurs droits étant dénués d'assise véritable.

5.2.2 Un univers économique éclaté

C'est un fait documenté : depuis la dérèglementation de 1987, l'industrie canadienne du camionnage se caractérise par un univers économique éclaté. En effet, depuis ce temps, une concurrence sans merci et un éventail de modalités d'organisation de l'entreprise et de mise au travail s'y déploient.

Cependant, c'est une avenue de recherche nouvelle que d'envisager le phénomène des temps gris comme l'une des manifestations de cet univers économique éclaté. Car l'étude des mobilisations du droit amène le chercheur à élargir le champ d'étude juridique du droit en prenant en compte, entre autres choses, les environnements du droit (Panier, 2014 : 6). Avant d'interpréter ce résultat, il convient de rappeler les grandes lignes de la nature et des effets de la dérèglementation de 1987, socle des discussions à venir.

La communauté scientifique s'accorde pour dire que la dérèglementation de 1987 marque définitivement un point de rupture dans l'histoire de l'industrie canadienne

du camionnage. Le relâchement des barrières à l'entrée (Chow, 2006 : 48; Monteiro, 2011 : 15; Noiseux, 2006 : 4) et la suppression des minimums sur les tarifs (Monteiro, 2011 : 15; Noiseux, 2006 : 4) ont eu pour résultats immédiats d'accroître le nombre de transporteurs en présence (Chow, 2006 : 40) et d'instituer une pression à la baisse sur les tarifs (Bigras, 1993 : 134).

La dérèglementation a ainsi provoqué l'émergence « d'un niveau de concurrence que l'industrie n'avait jamais connu auparavant »[75] et d'un marché « à l'avantage des demandeurs de service » (Bigras, 1993 : 136, 132). « Ils ont négocié avec les transporteurs de façon à avoir les meilleurs taux, et ils n'ont pas hésité à changer de transporteur lorsqu'ils ne pouvaient pas obtenir satisfaction » (Bigras, 1993 : 136).

Rapidement, « la pression [concurrentielle] exercée par la présence de nouveaux arrivants bon marché » (Chow, 2006 : 196) s'est traduite par (1) la chute de la présence syndicale (DRHC, 1999, cité par Chow, 2006 : 40), (2) le développement du travail indépendant (Lagacé & Robin-Brisebois, 2004 : 31) et (3) la détérioration des conditions de travail (Noiseux, 2006 : 5).

Les entreprises déjà établies, et en particulier les entreprises syndiquées qui représentaient auparavant environ 75% du bassin d'entreprises, ont dû trouver des moyens pour affronter la concurrence déchaînée. Par exemple, plusieurs d'entre elles « ont mis sur pied des filiales ou des sociétés sœurs non-syndiquées pouvant mieux concurrencer sur des marchés compétitifs » (Chow, 2006 : 196).

Encore aujourd'hui, la « concurrence féroce continue d'exercer une influence considérable sur la façon dont les entreprises canadiennes de camionnage fonctionnent » (DRHC, 1999, cité par Chow, 2006 : 40). Plus précisément, la présente recherche illustre que les acteurs du milieu syndiqué perçoivent les temps gris comme l'une des manifestations de l'univers économique éclaté au sein duquel ils sont immergés depuis la dérèglementation de 1987. Les dynamiques exposées par

[75] Ou comme Monteiro (2011: 15) le mentionne également : « *These reforms introduced a level of competition unequalled in the past.* ».

les transporteurs (5.2.2.1), les syndicats (5.2.2.2) et les camionneurs (5.2.2.3) sont analysées ci-dessous.

5.2.2.1 Les transporteurs et l'intransigeance de la concurrence

Les transporteurs du milieu syndiqué indiquent qu'ils n'ont d'autre choix, s'ils souhaitent demeurer en affaires, que d'offrir à leurs salariés des conditions de travail inspirées de celles qui se retrouvent ailleurs sur le marché. Face à une concurrence « sauvage » [S35], [T2] qui n'a « pas de règles » [S4], ils faillent à rémunérer convenablement chacune des heures travaillées. Plus précisément, ils reproduisent certaines pratiques adoptées par leurs concurrents et intègrent eux aussi les temps gris à leur modèle d'affaires.

La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires | La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires constitue, au même titre que la non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif, une norme partout dans l'industrie. Les transporteurs du milieu syndiqué auraient donc du mal à se conformer à une disposition du CCT qui est largement enfreinte par la compétition. S'ils le font, ils « sont désavantagés sur le plan des coûts par rapport aux transporteurs qui ne s'y conforment pas » (Chow, 2006 : 216). Cette conclusion n'est pas sans rappeler le constat « d'une concurrence aboutissant dans plusieurs pays à l'irrespect des standards de base du travail », formulé par Meknassi (2007 : 2) dans le cadre de ses réflexions autour de l'effectivité du droit.

La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif | La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif des conducteurs routiers constitue une norme partout dans l'industrie. Si « chaque convention reflète les conditions et la nature concurrentielles du marché au sein duquel le transporteur évolue » (Chow, 2006, 89), la présence de dispositions conventionnelles telles que la non-rémunération des x premières heures d'attente ne serait-elle pas l'une des conséquences inévitables de la concurrence exaltée que les transporteurs du milieu syndiqués doivent vaincre pour survivre ? Ils franchissent

cependant un pas de plus lorsqu'ils contournent ou transgressent les dispositions relatives au temps de travail prévues à la convention collective (attente chez le client, attente de la prochaine assignation de travail sur les lieux du travail). En l'occurrence, ils semblent compter sur le fait qu'une majorité de camionneurs n'y porteront pas attention ou n'en feront pas d'histoire.

Cela dit, jusqu'à quel point les transporteurs souffrent-ils de la concurrence dont ils prétendent être assaillis ? Tel que mentionné plus tôt, il apparaît que la férocité de la concurrence puisse servir de belle échappatoire aux transporteurs désireux de mettre en place des conditions de travail inférieures à celles qu'elles pourraient être en réalité. Le passage qui suit illustre très bien que les syndicats et les camionneurs ne sont pas sans ignorer ce type de stratégie susceptible d'être déployée par les employeurs : « On s'est ajustés un peu au marché, la seule chose c'est que le marché ne nous le rend pas. C'est qu'ils tirent, ils tirent, ils prennent le meilleur, mais à des moments où est-ce qu'ils pourraient nous redonner, ils ne le redonnent pas, il faut aller le rechercher. » [S4]. Mais, dans le contexte actuel, détiennent-ils suffisamment de pouvoir pour se prévaloir de bonnes conditions de travail auprès de l'employeur ?

5.2.2.2 Les syndicats et la collaboration obligée

Plongés au cœur d'une « jungle » [C16], [S11], [CS18], [T17] où se déploie une concurrence sans merci et où se chevauchent une kyrielle de modalités de mise au travail, les syndicats sont appelés à travailler en partenariat avec les transporteurs, tant lors des négociations collectives qu'au quotidien. Dans les faits, « le rapport de force est beaucoup plus du côté de l'employeur que du côté des syndiqués » [C16]. On comprendra donc qu'ils se consacrent à préserver le peu d'acquis qu'il leur reste lors des négociations collectives, et qu'ils évitent de faire des « vagues » [CS14], [C12] au quotidien. Sans doute la présence inusitée des chauffeurs-propriétaires dans un grand nombre de conventions collectives – ceux-ci ne bénéficiant pas du même traitement que les salariés – reflète-t-elle la créativité qu'ils doivent démontrer afin de ne pas être éjectés de l'industrie.

Les syndicats reconnaissent que les conditions de travail des camionneurs dont ils défendent les intérêts ne figurent pas parmi les plus belles qui soient, « sauf que c'est difficile pour l'entreprise, et c'est ce qu'[ils] explique[nt] aux gars » [S11]. Leur rapport de force est également atténué du fait de l'éventail de modalités de mise au travail qui s'offre à l'entreprise qui souhaite égrainer ou évincer la présence syndicale. En effet, il n'est pas rare que l'entreprise syndiquée ait à sa disposition une horde de chauffeurs non-syndiqués (propriétaires-exploitants, chauffeurs incorporés, agences de personnel), qui gravite autour de son noyau syndiqué et qui, à tout moment, menace de l'envahir.

Ainsi, les syndicats font preuve de modération dans la revendication des droits des travailleurs, puisqu'ils craignent que « donne[r] du trouble ou du fil à retordre » [C16] à l'employeur ne mène à la perte d'emploi de leurs membres. D'un côté, l'employeur pourrait, compte tenu des rationalisations que lui impose la concurrence, s'écrouler sous le poids de cette charge additionnelle. D'un autre côté, l'employeur pourrait, dans les limites prescrites par la convention collective, convertir peu à peu les emplois syndiqués en emplois non-syndiqués, grâce aux diverses modalités de mise au travail qui s'offrent à lui. Il pourrait même fermer boutique et repartir sous un autre nom.

Dans ce contexte, les syndicats proposent implicitement aux camionneurs d'accueillir les temps gris comme faisant partie des inconvénients inhérents à leur métier, plutôt que de tenter de mobiliser les droits que leur accordent le CCT et la convention collective. Dans l'esprit des réflexions mises de l'avant par Meknassi (2007 : 7), il semble donc que la multiplication des statuts légaux atténue la capacité du régime actuel de protection sociale à remplir efficacement son rôle, y compris à l'endroit des travailleurs dont l'activité s'exerce à l'intérieur du cadre classique.

5.2.2.3 Les camionneurs et l'absorption du fardeau concurrentiel

Généralement très conscients des pressions concurrentielles qui s'abattent sur leur employeur et du pouvoir limité de leur syndicat, les camionneurs se voient contraints

d'accepter les conditions de travail qui leur sont proposées, parmi lesquelles on compte les temps gris.

La Figure 5.1 ci-dessous propose une synthèse visuelle de l'analyse qui précède.

La plupart des personnes rencontrées sont d'avis que la réintroduction d'un modèle économique identique à celui qui prévalait antérieurement à la dérèglementation de 1987 « ne peut pas s'appliquer » [C16]. D'une façon ou d'une autre, il « fallait que [la dérèglementation] arrive » [C12] pour mettre fin aux « monopoles » [T7] qui dominaient l'industrie à une époque qualifiée d'« âge de pierre » [T7] :

> « C'était trop compliqué d'avoir un permis de transport avant la déréglementation. (…). Les taux étaient préétablis. (…). Des fois, t'avais la route Montréal-Toronto, mais Toronto-Montréal, tu ne l'avais pas. Il fallait que t'achètes quelqu'un. C'était ridicule. Ça ne marchait pas. Il fallait que ça l'arrive pour débâtir ça. C'était un système des années 30 en plus, alors ça ne marchait pas. L'ICC [*Interstate Commerce Commission*] dans le temps, ça ne tenait pas, mais pas du tout. » [C12].

Figure 5.1 – Schématisation de l'univers économique éclaté propre à l'industrie du camionnage

Par contre, « la dérèglementation s'est faite de façon trop vaste » [S23]. Ainsi, malgré qu'il ne soit définitivement pas souhaitable de « revenir en arrière », « au devant, il faut faire des ajustements » [T8]. Pour un certain nombre d'employeurs, ces ajustements nécessitent une intervention gouvernementale :

> « Et oui, ce sont des leviers les associations, mais en même temps il faut que ça vienne du gouvernement pour vraiment… Oui, ils vont faire des pressions et du lobbying, mais est-ce que c'est réellement suffisant pour faire changer la… (…). C'est sûr que ça nous aiderait d'avoir une réglementation favorable, ou peut-être des barrières à l'entrée un peu plus importantes. Parce que notre association ne fait pas une mauvaise job par rapport à ça, mais est-ce qu'ils sont assez présents au niveau… » [T19].

Peut-être l'introduction de barrières à l'entrée et de « minimums sur les tarifs » [S29] (i.e. de « prix plancher[s] » [T21]) permettrait-elle, tout en entretenant une compétition saine et nécessaire, d'« éliminer les racailles un peu » [T22] et « la mauvaise compétition (…) qui tue le transport présentement » [T21], et de « [réussir] à avoir des bonnes conditions [de travail] dans l'industrie » [S26]. Et relativement à ces conditions de travail, « il faudrait que le gouvernement légifère et dise, écoutez, tout le monde c'est pareil, et tout le monde paie ça. Ah ça viendrait tellement régler les problèmes. » [T22].

Car dans l'optique où le contexte actuel fait en sorte qu'il est possiblement hasardeux de compter sur la bonne foi des employeurs seule pour que s'opère un rééquilibrage du rapport de force dont ils peuvent tirer profit en l'absence de mécanisme destiné à en favoriser le redressement, une meilleure prise en charge des camionneurs par l'État en matière de temps de travail paraît incontournable. Comme mentionné précédemment, l'introduction d'un régime de rémunération à l'heure permettrait, en toute vraisemblance, d'éliminer ces temps où les chauffeurs ne sont pas ou que partiellement rémunérés pour le travail accompli.

5.2.3 Un phénomène répandu : la falsification de la fiche journalière

Certes, la littérature avait permis d'entrevoir le phénomène de la falsification de la fiche journalière. Cependant, la présente recherche a permis d'apporter un éclairage concret sur la pratique qui consiste à comptabiliser certaines des heures travaillées comme des heures de repos, et de réaliser qu'elle peut générer un temps gris. Comme

mentionné précédemment, les camionneurs ont recours à cette pratique dans le but de maximiser leur source de rémunération principale, soit le temps de conduite :

> « T'sais on parle toujours des 100 heures, c'est ça. Ce sont tous les à-côtés qu'on ne log pas. Exemple. Moi j'ai attendu deux heures et quart pour traverser les douanes. Off. Attente. Point à la ligne. C'est 2 heures et quart de temps. Est-ce que tu veux réellement entamer ton 70 heures, qui est ton salaire ? Non. Tu ne le loggeras pas. C'est ton salaire. Ton 70 heures, c'est ton salaire. Fac t'attends, et tu ne logs pas. Mais toi t'es levé depuis 7h00 AM. T'es supposé de partir à 9h00 AM, et finalement tu vas partir à 1h00 PM. Mais ton 7h00 AM que t'es debout, t'es pareil là. Et t'es loin de chez vous. Fac tu ne veux pas l'entamer, ton 70 heures, le moins possible, parce que c'est ta paie. Tu joues avec ta paie. Tu ne le partiras pas, jusqu'à temps que tu sois obligé de le partir. C'est ça. Tu vas l'étirer le plus longtemps possible. Mais pourtant, t'es rendu sur les heures du travail. Mais tu ne les logs pas. Même (X), on ne le fait pas. Mettons que tu attends le matin, j'étais supposé d'être loggé, mais on ne le log pas. On attend d'être dispatché, et après ça on le part. Dispatché, t'as remis les bills, parfait, je suis rentré dans le camion. J'ai amené mon cooler, mon frigidaire, mon sleeping, j'ai rempli mon camion, ça l'a pris une heure tout placer, parfait là je suis prêt. Fac là tu vas partir ton log, 15 minutes d'inspection, 15 minutes la remorque, go, on part. Mais ça fait déjà quatre heures que t'es rendu chez l'employeur. Ça fait déjà quatre heures que tu es on-duty normalement, mais toutes ces heures là… » [CS14].

Il n'est pas rare que le camionneur confronté à un temps de travail qui n'est pas ou que partiellement rémunéré (T_2) préfère encaisser la perte associée à la comptabilisation de ce temps de travail en un temps de repos plutôt que voir fondre sa rémunération globale. Plusieurs camionneurs expliquent effectivement qu'ils n'ont « pas le choix » [C12], [S23] de « défie[r] les lois » [S23] s'ils « veulent se faire une paie » [T21] : « Tu es rarement dans la légalité. Tu es rarement *by the book*. Si tu es *by the book*, tu es mieux d'aller travailler au dépanneur ici à 11.50$. » [C10]. Ces témoignages s'apparentent à ceux qui avaient été retrouvés dans les magazines de l'industrie du camionnage (ex. Smith, 2003[76]).

À des fins d'analyse, il importe de distinguer le (1) temps de travail non-rémunéré du (2) temps de travail partiellement rémunéré. Dans les deux cas, T_2 incite le camionneur à procéder à la falsification de sa fiche journalière. Toutefois, dans le second cas, la falsification de la fiche journalière entraîne une accentuation de T_2. Le temps de travail partiellement rémunéré se transforme en temps de travail non-rémunéré. La Figure 5.2 ci-dessous offre une représentation visuelle du processus.

[76] *Ibid*, p.23.

S'« il est interdit au transporteur routier (…) de permettre au conducteur de conduire » dans le cas où celui-ci « ne serait pas en conformité avec le présent règlement [RHSCVU] s'il conduisait » (art.4), comment autant de camionneurs parviennent-ils aussi régulièrement à en enfreindre les dispositions ?

Figure 5.2 – La falsification de la fiche journalière et l'accentuation de T_2

Les données recueillies portent à croire que plusieurs transporteurs exercent, au regard du temps de travail, un contrôle dont la portée réelle est marginale. Ils expliquent la latitude qu'ils octroient à leurs chauffeurs dans la gestion de leur temps par deux facteurs, qui tous deux reposent sur le fait que l'industrie dans son ensemble « a un log book qui n'est à peu près jamais, jamais respecté » [C16]. D'une part, pour demeurer rentable vis-à-vis de la concurrence, il faut maximiser le millage de ses véhicules. D'autre part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il faut éviter de perdre ses chauffeurs – prêts à avoir recours sans mesure à leur temps comme monnaie d'échange pour accéder à un salaire convenable – au bénéfice d'entreprises exerçant un contrôle moins strict sur le temps de travail.

Dans cette optique, la marge de manœuvre que les transporteurs du milieu syndiqué accordent à leurs chauffeurs en matière de temps de travail apparaît comme la réponse à l'univers économique dérèglementé au sein duquel ils évoluent. En compétition avec des transporteurs de « deuxième catégorie » qui « démontrent peu d'intérêt concernant le respect des obligations règlementaires » et qui « se font rarement repérer par les agents responsables de la sécurité » (Chow, 2006 : 218), ils hésitent à s'immiscer dans la gestion du temps de travail de leurs chauffeurs.

Cependant, il semble que la complicité qui fait en sorte que « dans le transport, tant que tu veux travailler, tu vas travailler » [C32] s'arrête lorsqu'un incident survient. « Là tu es mieux d'être en ordre, tu es mieux d'avoir fait tes heures légales, parce que tout est enregistré » [C12], et ce, grâce à une technologie de pointe qui permet de suivre les chauffeurs à la moindre trace… !

Toujours est-il que la question soulevée précédemment subsiste. Si « la fatigue des conducteurs est un grave problème, tant pour le commun des usagers de la route que pour les conducteurs de véhicules utilitaires » (Transports Canada, 2014[77]), comment se fait-il que le RHSCVU soit aussi peu mobilisé, tant de la part des camionneurs que des transporteurs ?

Ainsi, ce constat relativement au non-respect du RHSCVU ne serait-il pas fondamentalement le symptôme de déficiences dans les mesures déployées par les autorités gouvernementales chargées d'en assurer l'application ? À cet égard, deux pistes de réflexion, qui pourraient être explorées dans une recherche future, peuvent être envisagées.

[1] D'une part, l'application des dispositions relatives à la sécurité, auxquelles les transporteurs sous juridiction fédérale sont tenus de se conformer, relève des divers ministères provinciaux des transports (Chow, 2006 : 18; Fudge, 2006 : 39). Ce morcellement dans l'application de la loi concourrait-il à expliquer le « joli micmac » [S35] observé à l'heure actuelle ? Par ailleurs, les ressources mises en œuvre pour en assurer le respect sont-elles suffisantes ?

[2] D'autre part, comme on l'a évoqué à quelques reprises, la technologie permet maintenant de « sav[oir] à dix pieds carrés ce que [le chauffeur] fait[t] » [C16]. Alors pourquoi le gouvernement ne légifère-t-il pas pour que « tout le monde [soit] tenu à la même règle » [T28] ?

Dans tous les cas, si « la première responsabilité de la Division des transporteurs routiers de Transports Canada est de favoriser la réduction des pertes de vie, des

[77] http://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-recherche-securite-transporteurs-routiers-1329.htm.

blessures et des accidents impliquant des camions lourds » (Transports Canada, 2014[78]), comment l'une des normes prétendument fondamentale à l'atteinte de cet objectif peut-elle être si largement enfreinte ?

Explorons à présent en quoi la création par les acteurs sociaux d'un système normatif informel évoluant en marge du droit du travail formel comporte une menace à la fois pour les camionneurs, pour l'industrie, et pour le public.

5.3 Les prolongements de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail : une industrie malade

La troisième étape de la démarche scientifique propre à l'étude des mobilisations du droit consiste à examiner les effets de l'état du droit comme produit de son appropriation par les acteurs sociaux. On se souviendra qu'une telle approche n'est pas étrangère à celle mise de l'avant par certains chercheurs qui ont étudié l'effectivité du droit sous un angle sociologique. Par exemple, Rangeon (2000 : 135) explique que l'étude de l'effectivité du droit « englobe une véritable évaluation des effets du droit prenant en compte le point de vue des usagers (praticiens ou non, quel que soit leur niveau de connaissance savante des règles juridiques et des mécanismes du droit) ».

Tôt à l'aube de cette recherche, les temps gris étaient apparus comme une avenue qu'il fallait explorer pour appréhender les multiples enjeux auxquels l'industrie canadienne du camionnage est confrontée à l'heure actuelle. À la lumière des données recueillies sur le terrain, il semble qu'il s'agissait effectivement d'un bon point de départ (un état de disponibilité quasi-permanente 5.3.1, un équilibre compromis 5.3.2, une sécurité physique et une sécurité publique compromises 5.3.3, une sécurité matérielle compromise 5.3.4, l'aporie de l'industrie : camionneurs recherchés et pénurie délibérée 5.3.5). Cependant, il faut reconnaître que ces enjeux ne découlent pas seulement des temps gris, mais également des facteurs qui leur sont sous-jacents, à savoir les insuffisances du droit du travail en vigueur dans l'industrie et l'univers

[78] *Ibid*, p.145.

économique éclaté qui la caractérise. En réalité, l'ampleur et l'étendue des dommages générés par les déformations pratiques de l'encadrement de l'obligation de disponibilité, de même que par les facteurs en cause dans l'observation de ces déformations, conduisent à réaffirmer et à élargir le constat de l'échec du régime de protection des droits des camionneurs en matière de temps de travail, et à renchérir sur la nécessité d'une intervention de la part du gouvernement dans ce domaine.

5.3.1 Un état de disponibilité quasi-permanente

Bien qu'il soit peut-être « dans la nature des camionneurs d'exagérer et de faire preuve d'une certaine vantardise » (Chow, 2006 : 51) lorsqu'ils estiment le temps pendant lequel ils sont en service, les longues heures de travail font indéniablement partie de leur réalité.

Comme attendu, les données recueillies suggèrent l'existence d'une relation de cause à effet entre les temps gris et les longues heures de travail. Cela va de soi : toutes choses étant égales par ailleurs, le travailleur qui n'est pas ou que partiellement rémunéré durant certaines périodes de temps doit, pour un même niveau de salaire, travailler plus longtemps que celui qui est rémunéré pour chacun des temps travaillés. La Figure 5.3 ci-dessous permet de visualiser ce raisonnement, qui est également supporté par la littérature.

Figure 5.3 – Les temps gris et les longues heures de travail

La non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires | Les dispositions législatives qui ont trait à la rémunération à taux majoré des heures supplémentaires visent non seulement à dédommager le salarié pour sa contribution de travail additionnelle, mais également à limiter le recours des employeurs à une durée du travail excessive. En principe, les heures supplémentaires devraient donc faire office d'exception plutôt que de règle.

> « La rémunération des heures supplémentaires est considérée comme un moyen de dédommager un salarié à qui l'on demande de travailler au-delà de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail. Toutefois, les dispositions légales sur la rémunération des heures supplémentaires, outre qu'elles prévoient une rémunération plus forte des heures travaillées, servent aussi à mettre un frein à des pratiques préjudiciables à la santé et à la vie sociale des travailleurs en réduisant l'intérêt des employeurs à recourir aux heures supplémentaires. » (OIT, 2011 : 15).

Dans cette optique, il est possible de concevoir que la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires stimule le recours des employeurs aux heures de travail prolongées.

La non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif | Le temps de travail improductif représente une portion importante de l'activité de travail du camionneur. À cet égard, ce qui avait été noté par Bess (1999 : 16)[79] a aussi été évoqué à maintes reprises lors des entrevues : « Il y a beaucoup de tâches. Honnêtement, on fait souvent la blague, mais c'est un peu vrai, conduire c'est juste une infime partie de notre travail. » [C9]. Mais comme le temps de travail improductif n'est souvent pas ou que partiellement rémunéré, les camionneurs n'ont pas d'autre choix que de travailler durant de très longues heures s'ils souhaitent gagner un salaire décent.

Toutefois, il importe d'admettre que les temps gris ne contribuent pas à eux seuls à expliquer les longues heures de travail auxquelles les camionneurs sont assujettis. Entre autres facteurs, la législation en matière de durée du travail et la nature du travail de camionneur sont également à considérer.

---

[79] « *Truck drivers also often spend a good part of each day completing a number of non-driving activities, such as loading and unloading freight, clearing customs and border crossings (Johnson, 1999), and performing administrative duties.* ».

La législation en matière de durée du travail

Les camionneurs (et tout particulièrement ceux qui se spécialisent dans les déplacements sur longue distance) sont exposés à de longues heures de travail, car c'est ce que la législation en matière de durée du travail (i.e. le RDTCVA et le RHSCVU) prévoit. D'un point de vue hebdomadaire, le conducteur routier :

- doit travailler 20 heures de plus qu'un autre salarié avant d'être éligible au traitement à taux majoré pour heures supplémentaires;
- peut travailler jusqu'à 22 heures de plus qu'un autre salarié.

Le Tableau 5.6 ci-dessous exprime le détail de ces écarts, tandis que la Figure 5.4 en offre une représentation graphique.

	CONDUCTEUR ROUTIER		AUTRE SALARIÉ		Δ
Normale	60	RDTCVA art.6(1)	40	CCT art.169(1)	20
Maximale	70	RHSCVU art.26	48	CCT art.171(1)	22

Tableau 5.6 – Écarts entre les durées hebdomadaires du travail des conducteurs routiers et des autres salariés

Figure 5.4 – Représentation graphique des écarts entre les durées hebdomadaires du travail des conducteurs routiers et des autres salariés

Au quotidien, le conducteur routier peut travailler jusqu'à concurrence de 14 heures par jour (RHSCVU art.12.2), sans qu'une seule de ces heures ne soient considérées comme des heures supplémentaires. Pourtant, les autres salariés bénéficient du droit à la majoration pour heures supplémentaires (CCT art.174) après huit heures de travail (CCT art.169(1)).

Ainsi, pour Fudge (2006 : 95), il est clair que « les normes relatives au temps de travail dans le secteur du camionnage », qui « permettent aux employés de conduire et d'être en service pendant des périodes très longues », « sont en décalage par rapport à celles qui sont appliquées dans d'autres secteurs ».

La nature du travail de camionneur

Comme l'avaient noté Dubé & Pilon (2006 : 20), « la nature même de l'emploi » de camionneur routier lui exige d'effectuer de « très longues semaines de travail », du moins dans l'état actuel des choses :

> « 60 heures, c'est quatre jours. Parce que tu n'as pas besoin d'être nerveux, même si tu n'es pas nerveux, tu es dans un camion à couchette. Tu n'es pas chez vous, tu es sur la route longue distance. On s'entend, ce n'est pas du local. Alors t'es dans le camion, que ce soit à 300, 400 ou 800 km du terminal. » [C10].

Bien entendu, cette considération ne devrait théoriquement pas entrer en jeu dans le cas du camionneur urbain, qui travaille à proximité de chez lui…

Certes, la nature du travail de camionneur lui exige de travailler durant de longues heures. D'ailleurs, l'OIT reconnaît le caractère singulier de la profession, puisqu'elle fixe, à l'article 6(1) de la *Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers)* (précitée), la durée maximale du travail des conducteurs à 48 heures par semaine et à neuf heures par jour.

Si la limite hebdomadaire est fixée à 48 heures, c'est précisément parce que « le fait de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine engendre une série de risques pour la sécurité et la santé et (…) aggrave le conflit travail-famille » (OIT, 2011 : 29). Dans cette optique, n'est-il pas insensé que des salariés puissent travailler

régulièrement 60, 70 et 80 heures par semaine, dans une société où le combat pour la semaine normale de travail de 40 heures est supposément achevé ?

Déjà, la rémunération intégrale de chacune des heures travaillées pourrait introduire un frein au recours aux heures de travail extensives, du moins à celles qui s'étendent au-delà de la limite des 60 heures par semaine prescrite par le RDTCVA pour le segment du transport routier. Mais dans une optique d'équité et considérant les dangers inhérents au travail prolongé, il faudrait aller plus loin et commencer à imaginer des moyens de faire en sorte que les camionneurs puissent, au même titre que les autres salariés, travailler à l'intérieur de balises temporelles raisonnables.

5.3.2 Un équilibre compromis

Fournier *et al.* (2008 : 28) soulignent que « le camionneur doit consacrer beaucoup de temps à son travail, et ce, au détriment de ses relations sociales et familiales ». En matière de conciliation des vies personnelle et professionnelle, les résultats obtenus sur le terrain vont de pair avec ce type d'observation que l'on retrouve un peu partout dans la littérature. Plus précisément, tel que mentionné au chapitre 4, le nombre d'heures élevé passées au travail compromet la vie personnelle des camionneurs, en nuisant à leur vie familiale d'une part, et en amaigrissant leurs périodes de repos d'autre part.

Ce résultat va de soi lorsqu'on pense au nombre fini d'heures comprises dans une journée ou dans une semaine ($C = 24\ ou\ 168$), et à la relation entre le temps de travail (T_T) et le temps de repos (T_R) qui en découle (voir la Figure 5.5 ci-dessous) : $\boldsymbol{T_R = C - T_T}$. (Ici, le temps de repos doit être interprété dans sa signification la plus large, soit l'ensemble du temps autre que le temps de travail.) Comme le camionneur passe une partie importante du temps dont il dispose à l'intérieur d'une journée ou d'une semaine sur les lieux du travail, il ne lui reste que très peu de temps pour vaquer à ses occupations personnelles, ou même pour se reposer :

> « Et le problème qu'on a, c'est que l'industrie, de plus en plus, demande aux chauffeurs du 12, 13 et 14 heures, fac la vie familiale diminue à vue d'œil, et la contrainte… À un moment donné, ils se sont éloignés de l'esclavage, mais je pense qu'on est en train de s'en rapprocher.

Au niveau des contraintes que ça donne. T'as ben beau payer un salaire à quelqu'un, mais si tu l'obliges à être sur les lieux du travail tout le temps… » [S4].

Figure 5.5 – La relation entre T_R et T_T

Précédemment, on a vu que le droit du travail ne parvient pas à protéger nombre de travailleurs, en raison du décalage entre le modèle du salariat sur lequel il s'est érigé et celui qui tend à se développer, que l'on qualifie le plus souvent d'atypique ou de précaire. L'introduction des nouvelles technologies, par exemple, a provoqué une déportation du travail hors des lieux de l'entreprise, à laquelle le droit du travail – dans son état actuel – répond difficilement.

Comme attendu, un raisonnement différent s'applique à l'industrie du camionnage. En effet, dans ce cas-ci, ce n'est pas tant l'émergence d'une porosité de la frontière entre les sphères personnelle et professionnelle (provoquée par les transformations contemporaines du travail, et par l'inertie du droit du travail vis-à-vis de celles-ci) que l'ampleur de l'espace occupé par la sphère professionnelle, qui est à l'origine du déséquilibre entre les deux sphères. Car s'il fut une époque où le droit du travail parvenait somme toute à protéger les salariés, dont l'activité de travail se déroulait à l'intérieur d'un cadre spatio-temporel étanche, il semble que cette époque n'ait jamais même existé dans le monde des camionneurs, puisque leur activité de travail se déroule depuis toujours à l'intérieur d'un cadre spatio-temporel éclaté.

Ainsi, les temps gris ne sont pas nés de l'espace issu de la rencontre entre les sphères personnelle et professionnelle. Au contraire, ils appartiennent à la sphère professionnelle, qu'ils contribuent d'ailleurs à rendre d'autant proéminente. Toutefois, en milieu non syndiqué, peut-être la disproportion entre les sphères professionnelle et personnelle est-elle plus accentuée et la délimitation entre celles-ci moins franche qu'en milieu syndiqué (ex. travail sur appel dans les agences de placement).

La Figure 5.6 ci-dessous illustre la distinction entre la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle qui s'observe chez les camionneurs et celle qui s'observe chez les travailleurs en général.

L'un des employeurs rencontrés l'a noté : « On ne fait pas juste vivre pour travailler, on travaille pour vivre. À un moment donné, trop, c'est trop. » [T8]. Ainsi, la difficulté à mener une vie personnelle satisfaisante ne remet-elle pas en question l'encadrement juridique actuel du temps de travail pour cette catégorie de travailleurs, et plus fondamentalement n'interpelle-t-elle pas le droit du travail dans sa mission de protection ?

5.3.3 Une sécurité physique et une sécurité publique compromises

Le droit à la SST est fondamental, si bien qu'une section complète du CCT lui est dédié (i.e. la partie II, qui comprend les articles 122 à 165). Pourtant, les longues heures de travail font en sorte que ce droit est largement compromis. Tel qu'imagé par l'un des camionneurs rencontrés, « tu ne vois pas beaucoup de chauffeurs qui se rendent à 100 ans mettons… » [C16]. Dans le cas de l'industrie du camionnage, la remise en cause des longues heures de travail outrepasse l'enjeu de la protection du travailleur, et rejoint le débat qui entoure la sécurité publique (voir les discussions précédentes).

Figure 5.6 – La distinction entre la difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle chez les camionneurs et les travailleurs en général

Vraisemblablement, « la mission de servir l'intérêt public en favorisant un réseau de transport au Canada qui soit sûr et sécuritaire » (Transports Canada, 2014[80]) ne peut être pleinement assurée lorsque la santé et la sécurité des conducteurs est mise en péril. Ainsi, n'est-il pas insensé que la délimitation du temps de travail soit prise en

[80] https://www.tc.gc.ca/fra/sujet-ministere-survol.htm.

charge par deux programmes gouvernementaux distincts (Transports Canada et EDSC) dont les objectifs diffèrent ? En définitive, qui pourrait éventuellement être mieux placé que EDSC pour déterminer ce qu'il y a de mieux pour les camionneurs sur le plan du temps de travail ? C'est précisément la réflexion proposée par Arthurs (2006 : 147) :

> « La durée maximale, pour les travailleurs des transports, n'est pas directement réglementée dans le cadre de la Partie III. La réglementation de la Partie III renvoie plutôt au *Règlement sur les heures de service de conducteurs de véhicule utilitaire*, adopté par Transports Canada et appliqué par les provinces. Ce règlement autorise un maximum d'heures de conduite bien supérieur à 48 heures par semaine. Tel qu'il est indiqué au chapitre 4, ce règlement vise à favoriser la sécurité des camionneurs et des autres usagers de la route – un domaine où Transports Canada est bien informé et a le mandat d'intervenir. Cependant, Transports Canada n'est pas forcément bien renseigné sur les besoins des travailleurs relativement à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, à l'effet cumulatif sur la santé des heures de travail prolongées et à d'autres questions dont les responsables de la réglementation des normes du travail doivent tenir compte. Voilà pourquoi je recommande au chapitre 4 que les normes du travail des conducteurs – et de tous les autres employés d'entreprises de compétence fédérale – soient réglementées en vertu de la Partie III et non d'une autre loi. (…). Évidemment, Transports Canada peut encore exiger que tout employé visé par la Partie III travaille de moins longues heures que le maximum autorisé selon la Partie III, si une telle limite est nécessaire pour des raisons de sécurité publique ou autres. ».

D'ailleurs, il y a de cela quelques années seulement, les camionneurs n'étaient pas autorisés à conduire plus de 60 heures par cycle de sept jours. Cependant, le RHSCVU a été amendé le 1er janvier 2007 afin de leur permettre de conduire jusqu'à 70 heures à l'intérieur de cette même période. Il y a lieu de soulever la question suivante. Comment la durée maximale du travail a-t-elle subitement pu être haussée de façon aussi drastique, alors que le fait de travailler régulièrement au-delà de 48 heures par semaine est dangereux d'un point de vue de la SST (voir OIT, 2011 : 29) ? Comme certaines des personnes rencontrées en entrevue l'ont expliqué :

> « Ça c'est une autre affaire que je n'ai pas compris quand ils ont fait la règlementation. Auparavant, c'était ça, 60 heures par semaine. On fait une règlementation, et à la place de 60, on va en mettre 70. À un moment donné, il me semble qu'un gars qui a fait 60 heures dans une semaine, ne mets pas la possibilité de lui donner 70. Ben il est fatigué, absolument. Et ils disent des accidents mortels, viré à l'envers, un camion est rentré… » [T17].

> « Quand t'as fait 60 heures, ça va faire, va t'en chez vous. Il faut que tu recharges les batteries. Et c'est la sécurité sur les routes. » [C10].

Ainsi, si l'objectif premier et véritable du RHSCVU est de promouvoir la sécurité publique, et non pas de servir les intérêts du libre marché économique en permettant aux activités concurrentielles de battre leur plein tout en apaisant la conscience des

citoyens, alors il serait dans l'ordre des choses que le pouvoir de légiférer en matière de temps de travail soit entièrement remis à EDSC. Après tout, c'est nul autre que ce ministère qui détient les compétences nécessaires à la poursuite de cet objectif, considérant qu'il exige la prise en compte du bien-être des camionneurs.

5.3.4 Une sécurité matérielle compromise

Tel qu'anticipé, le niveau de rémunération représente une source d'insatisfaction majeure chez les camionneurs. On se rappellera que leur salaire hebdomadaire ou annuel moyen se situe « dans la moyenne » par rapport à celui des autres travailleurs canadiens (Dubé & Pilon, 2006 : 18). Cependant, ils doivent investir beaucoup de temps pour atteindre ce niveau de revenu, de sorte que « le rapport entre le nombre d'heures travaillées et la paie qu'ils reçoivent résulte en un taux horaire faible » (Chow, 2006 : 54).

Plusieurs des camionneurs rencontrés ont évoqué avec regret l'époque préalable à la dérèglementation de 1987, où « tu ramenais une paie à la maison, pour les heures que tu faisais. (…). Je me fais suer, mais au moins, je ramène une paie. » [C10]. Ainsi, tant et aussi longtemps que les longues heures de travail devront faire partie de leur réalité, ne mériteraient-ils pas à tout le moins de recevoir une rémunération à la hauteur des sacrifices que leur impose l'état de disponibilité quasi-permanente dans lequel ils se trouvent vis-à-vis de leur employeur, et du poids des responsabilités qu'ils portent sur leurs épaules ? Même certains transporteurs l'admettent : « Ben je te dirais qu'on est en retard dans le camionnage… Dans le transport là, ce n'est pas assez… Je pense que la rémunération gagnerait à être améliorée. Elle n'est pas assez élevée. » [T2].

Pour nombre de camionneurs, l'accès à une juste rémunération passe inévitablement par une intervention quelconque de la part du gouvernement : « Il faudrait qu'ils trouvent une règlementation qui ferait qu'on puisse augmenter nos salaires » [C15]. Certains d'entre eux rêvent du jour où une « une loi qui dit, tu le paies tant, *that's it* » [C12] serait mise en place :

> « Nous autres dans le fond, ce que ça nous prendrait, c'est pareil comme les électriciens. Une corporation. Toi, t'as telle classification, t'es payé tant. Ça fini là. T'as tant d'expérience, t'es payé tant. T'as dix ans d'expérience, ton taux est tant. Point. Ça prendrait un décret gouvernemental. » [CS14].

> « J'en ai une solution. Elle ne plaît pas à tout le monde, mais c'en est une solution. Syndiquer le métier. Comme les plombiers, comme les électriciens, comme les mécaniciens de machinerie lourde. Ces gens-là… Un électricien là, qu'il soit à Montréal, à Chibougamau, à Rouyn-Noranda, à Malartic, il a un salaire de base, il gagne tant. L'entrepreneur, s'il veut dire, moi je vais coter pour aller chercher tel contrat au gouvernement ou peu importe où, il ne peut pas baisser sa cotation en disant, je vais baisser, je vais couper dans le salaire de mon électricien. Présentement dans le transport là, les compagnies, le *fuel*, elles le paient tous, les camions là, les prix ne baissent pas, les pneus, tout, tout, tout reste élevé, excepté le salaire du chauffeur. C'est là-dessus qu'ils vont chercher. Parce qu'ils ont la marge de manœuvre. Si on était structurés, et que les salaires étaient comme dans l'industrie de la construction là, ben les compagnies ne pourraient plus couper, jouer… Ils pourraient jouer, mais pas sur le salaire des gars. » [C1].

Car, comme soulevé par l'un des camionneurs consultés, l'implantation d'une structure de rémunération horaire ne règle pas la question de l'insuffisance du niveau de rémunération : « Beaucoup disent, ah si on était payé à l'heure, ça arrangerait tellement les choses et tout ça. Oui, mais si t'es payé à l'heure, tu vas être payé à quel taux ? » [C9]. C'est pourquoi le passage en mode horaire mériterait, d'une façon ou d'une autre, d'être jumelé avec l'attribution d'un salaire qui soit le juste reflet de leur contribution à l'ouvrage.

5.3.5 L'aporie de l'industrie : camionneurs recherchés et pénurie délibérée

C'était le point de départ de la présente recherche : si la tendance se maintient, l'industrie canadienne du camionnage fera face à une pénurie de 25 000 à 33 000 camionneurs d'ici 2020 (CBC, 2013 : 16). Considérant la place centrale occupée par cette industrie dans la vie des Canadiens, et plus largement dans l'économie canadienne, il s'agit d'une prévision alarmante.

Certes, les phénomènes de vieillissement de la population et de départs à la retraite ne sont pas à négliger. Cependant, le terrain a permis d'insister sur un déterminant majeur, mais pourtant souvent négligé dans la littérature, des difficultés éprouvées par l'industrie à attirer et à retenir des chauffeurs de qualité, soit les mauvaises conditions de travail. Comme plusieurs camionneurs l'ont indiqué, « on dirait qu'il y

a comme une pénurie, mais c'est comme le transport qui l'a créée la pénurie, ils font exprès un petit peu… » [C15].

Dans ce contexte, certaines des personnes rencontrées estiment que, tôt ou tard, la pénurie de main-d'œuvre obligera les transporteurs à améliorer les conditions de travail des camionneurs, sans quoi ils n'auront plus personne pour conduire leurs véhicules :

> « Moi je pense que l'industrie va devoir faire une très, très forte réflexion, parce qu'ils n'auront pas de monde pour conduire leurs véhicules. Et c'est une industrie de service, et t'as beau avoir le plus beau camion, mais s'il n'y a personne pour l'opérer… Alors cette réflexion là, ils vont devoir la faire. (…). Ça va être une nécessité pour eux. (…). L'industrie va devoir faire ses devoirs. » [S35].

> « Je ne sais pas comment est-ce que ça va virer ce domaine là. Je ne le sais pas. Un jour, il va manquer assez de camionneurs qu'ils vont se décider à quelque part à faire quelque chose pour en amener plus… » [T17].

> « La plus belle chose qu'il pourrait arriver dans le transport, c'est vraiment une GROSSE pénurie. Et là les entreprises vont être capables de facturer ce que ça vaut réellement, un camion. Tandis que pas de pénurie, je n'ai pas l'impression qu'on puisse arriver à une clé du succès quelconque. » [C16].

Par contre, si les transporteurs bénéficient d'un flux constant de chauffeurs qui prend source à même les écoles de conduite, un tel scénario est-il réellement susceptible de se produire ?

> « L'ACQ, ça crie comme des perdus qu'ils ont besoin de camionneurs. Ça nourrit les écoles. Les écoles, ok il y a une demande, amenez-en d'autres. Ils ont des subventions, et c'est ça qui fait marcher le CFTR. (…). Quand même bien que tu dirais je veux 1$ du mille, tu ne l'auras pas, parce qu'ils savent qu'ils ne te le donneront pas. Ils pourraient, mais le gars s'en va et ils en pognent un autre pour le remplacer. Tant qu'il y en a ! Avant, ils leur disaient, je cogne sur une poubelle, ça sort, à cette heure, je vais cogner à la porte de l'école, et il m'en sort une *batch*. Même chose, ça n'a pas changé. C'est juste décrit différemment. Ça va rester comme ça, tant que c'est eux autres qui vont contrôler la demande de l'école. Ce n'est pas le marché en réalité. Pourquoi penses-tu que les compagnies crient comme des perdus, la pénurie, pénurie, pénurie, l'école, amènes-en d'autres… (…). Le 100% de taux de roulement, ils vivent avec, confortablement à part de ça, parce qu'il y a du monde qui rentre. Et tant que ça va être comme ça… C'est un cercle vicieux. Ils provoquent une demande, l'école a plus d'argent, ça tourne, et ils vivent avec, ce n'est pas grave ça. Ils aiment mieux payer pour ça que de payer de la main-d'œuvre. (…). Tant et aussi longtemps que ça va être les compagnies de transport qui vont avoir le cornet et qui vont crier dedans, qui vont dire on a besoin de camionneurs… » [C12].

Cela dit, ne vaudrait-il pas mieux investir dans le développement d'une solution durable permettant l'avènement de bonnes conditions de travail, plutôt que de

continuer à s'engouffrer dans une solution qui dépanne les transporteurs, mais qui ne règle pas le problème à la source et qui n'en finit jamais d'occasionner des dépenses ?

Les effets relevés sur le terrain sont illustrés au sein de la Figure 5.7 ci-dessous. On notera que ceux-ci prennent la forme des effets en cascade, « dont certains n'ont plus qu'un rapport très lointain et indirect avec le droit », décrits par Rangeon (1989 : 135).

Figure 5.7 – Les effets en cascade des temps gris

En définitive, l'appréhension des multiples enjeux présents dans l'industrie canadienne du camionnage au travers du prisme des mobilisations de l'encadrement du temps de travail a permis d'explorer un univers aux ramifications encore plus abyssales que soupçonné. En particulier, les données recueillies sur le terrain ont mis en lumière que l'environnement économique dérégulé dans lequel cet encadrement s'insère s'additionne à celui-ci dans l'explication des temps gris.

La mise en place d'un cadre législatif apte à protéger adéquatement les intérêts des camionneurs paraît indispensable à l'éradication des temps gris, et plus largement à l'amélioration de leurs conditions de travail. Toutefois, si la concurrence demeure aussi violente qu'elle l'est à l'heure actuelle, il est peu probable qu'une telle mesure parvienne à atteindre son plein objectif. En effet, devant l'obligation de rémunérer les chauffeurs sur une base horaire, rien n'empêcherait les transporteurs de trouver des moyens de contrebalancer les gains susceptibles d'en découler (ex. taux de salaire

bas) ou d'aller à l'encontre de ce qui est prévu par la loi, comme c'est le cas présentement (ex. non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires, transgression des règles relatives à la durée maximale du travail). En outre, si des mesures plus drastiques étaient implantées, rien ne les empêcherait de se décharger de leurs obligations en se tournant encore davantage vers les diverses modalités de mise au travail flexibles dont ils disposent (propriétaires-exploitants, chauffeurs incorporés, agences de personnel), qui se sont développées en marge de la relation salariale classique et qui, d'une manière ou d'une autre, échappent en grande partie aux protections offertes par le droit du travail, tel qu'on le connait.

Ainsi, l'affirmation du droit du travail en tant que discipline indépendante, et non pas subordonnée aux impératifs économiques, apparaît comme une condition nécessaire, mais non suffisante, à l'émancipation des droits des camionneurs. Pour qu'il puisse agir en pleine autonomie, il faudrait que le contexte dans lequel il s'insère soit favorable à son épanouissement. Et à ce moment-là, il sera possible d'aspirer à octroyer des conditions de travail décentes aux chauffeurs, à permettre au syndicat de jouer efficacement son rôle, et à promouvoir une industrie qui soit attrayante, sécuritaire et saine.

CONCLUSION

1. Contribution de la recherche et recommandations pratiques

Avant toute chose, il convient de rappeler les motifs pour lesquels il a été estimé nécessaire d'entreprendre la présente recherche. L'industrie du camionnage est vitale au bon fonctionnement de l'économie canadienne. Réellement, elle se situe au cœur de la vie des Canadiens, car ce sont des camions, mais surtout des camionneurs, qui leur acheminent les produits qu'ils consomment au quotidien, jour après jour. Malgré l'importance capitale qu'elle revêt, elle est largement négligée. D'une part, elle fait l'objet d'un nombre restreint de recherches scientifiques, si bien que les plus récentes d'entre elles remontent déjà à Chow (2006) et à Fournier *et al.* (2008). D'autre part, elle est confrontée à une pénurie de camionneurs. D'après les résultats d'une étude menée par le CBC (2013 : 16), les choses n'iront pas en s'améliorant dans les années à venir. En effet, si aucune action n'est posée afin de redresser la situation, il manquera entre 25 000 et 33 000 camionneurs d'ici 2020. Cette pénurie serait d'ailleurs, dans une proportion non-négligeable, provoquée par les conditions de travail difficiles qui sont octroyées aux camionneurs.

L'examen attentif des conditions de travail difficiles a permis de resserrer l'objet de la recherche autour d'un point qui leur est commun, soit le temps de travail, et plus précisément, les longues heures de travail. Dans cette optique, il paraissait inévitable de se pencher de plus près sur les nombreux temps pendant lesquels les camionneurs s'attèlent à la tâche, sans pour autant être rémunérés, ou en ne l'étant que partiellement. Ne s'assimilant ni à des temps de travail, ni à des temps de repos, ces temps peuvent être qualifiés de temps gris (Vallée, 2010 : 11-15).

À l'issue de l'analyse des dispositions législatives et conventionnelles, l'encadrement du temps de travail lui-même apparaissait comme un facteur explicatif des temps gris. Mais dans la mesure où les énoncés formels ne contribuent pas à eux seuls à expliquer la vie du droit, il fallait aller plus loin, sur le terrain, afin d'en explorer la mise en œuvre dans toutes ses potentialités. Ainsi, la question de recherche suivante a

servi de point départ au travail de terrain. *Que révèle l'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne ?* C'est en réponse au désir de s'élever au-delà d'une analyse axée sur la quantification du degré d'effectivité que le cadre théorique des mobilisations du droit, proposé par Panier (2014), a été retenu. Le choix d'un devis qualitatif, dans le cadre duquel $n = 38$ entrevues ont été réalisées, a donné lieu à des interprétations à la fois riches et nuancées.

Tel qu'attendu, les résultats obtenus indiquent que l'encadrement de l'obligation de disponibilité est mobilisé de sorte qu'il se manifeste en pratique sous forme de temps gris. L'élaboration d'une typologie orientée autour de (1) la non-rémunération à taux majoré des heures supplémentaires et (2) la non-rémunération ou la rémunération partielle du temps de travail improductif a d'ailleurs rendu possible la systématisation de ces temps gris, qui faisaient jusqu'alors l'objet d'une littérature éparse.

Comme l'analyse préliminaire des dispositions législatives et conventionnelles l'avait laissé supposer, l'encadrement du temps de travail lui-même représente un élément clé quant à l'émergence des temps gris. Plus précisément, il octroie aux transporteurs une latitude dont ils ne manquent pas de se saisir. À cet égard, le décalage entre les structures de rémunération propres au CCT et à l'industrie du camionnage, l'absence de distinction claire entre les conducteurs urbain et routier, et le caractère malléable de la notion de compétence législative sont autant de facteurs qui permettent aux transporteurs de repousser les frontières du temps de travail et de légitimer le travail non-rémunéré.

S'ils se saisissent de la latitude qui leur est octroyée, et même plus, c'est parce qu'ils évoluent au sein d'un environnement qui les oblige à le faire. C'est du moins la vision de la majorité des acteurs rencontrés. Depuis la dérèglementation de 1987, l'industrie du camionnage est le lieu d'une concurrence brutale. Pour survivre, les transporteurs du milieu syndiqué se doivent de « suivre la parade », et d'offrir à leurs salariés des conditions de travail similaires à celles du marché. Conscients du fardeau concurrentiel qui pèse sur les employeurs, les syndicats et les camionneurs sont prêts

à faire des concessions sur le plan des conditions de travail pour préserver les emplois. De toute façon, ils y sont largement contraints, du fait qu'ils sont entourés d'un bassin de main-d'œuvre flexible (propriétaires-exploitants, chauffeurs incorporés, agences de personnel) qui, constamment, menace de les engloutir.

Sans doute les temps gris ne sont pas seuls à être à l'origine des conditions de travail difficiles auxquelles les camionneurs sont exposés, et qui, à leur tour, alimentent la pénurie de camionneurs observée à l'heure actuelle. En revanche, les résultats obtenus indiquent que leur contribution à ce chapitre, qui s'exerce par le biais des longues heures de travail, n'est pas négligeable. Il serait donc possible, par l'octroi de conditions de travail plus favorables, d'éradiquer (du moins en partie) le phénomène de pénurie.

Ainsi, le travail de terrain a permis de valider la proposition émise lors des débuts de cette recherche. *L'étude des mobilisations de l'encadrement de l'obligation de disponibilité des camionneurs syndiqués sous juridiction fédérale canadienne révèle des temps gris; qui ont pour origine l'encadrement du temps de travail lui-même; et qui ont pour effets d'exposer les camionneurs à des conditions de travail difficiles et d'alimenter la pénurie de camionneurs observée à l'heure actuelle.* Cependant, l'aspect du « pourquoi » de l'état de l'encadrement de l'obligation de disponibilité dans la pratique sociale a pu être enrichi considérablement. En effet, l'expérience terrain a permis d'envisager l'univers éclaté propre à l'industrie du camionnage comme facteur explicatif additionnel des temps gris.

L'état de disponibilité quasi-permanente dans lequel les camionneurs se trouvent vis-à-vis de leur employeur interpelle le droit du travail dans sa mission de protection. La journée de huit heures et la semaine de 40 heures sont le fruit de combats qui perdurent depuis les prémices de l'existence de la discipline du droit du travail. En ce sens, comment peut-on établir qu'il est légitime que certains d'entre eux travaillent 60 heures par semaine sur une base régulière ?

Peut-être l'état actuel des choses rend-il les longues heures de travail indissociables du métier de camionneur, à tout le moins pour ce qui est du transport de longue

distance. Par contre, tant et aussi longtemps qu'elles devront faire partie de la réalité des camionneurs, et compte tenu des sacrifices énormes qu'elles leur imposent, ne faudrait-il pas qu'elles s'accompagnent d'une juste contrepartie ? Ainsi, il semble qu'une rémunération plus élevée, et qui tienne compte de chacune des heures travaillées, soit grandement souhaitable. Ultimement, peut-être la mise en place de certaines balises concurrentielles sera-t-elle nécessaire à l'amélioration des conditions de travail des camionneurs.

Quoi qu'il en soit, l'ambition de la présente recherche n'était pas d'apporter une solution toute faite aux multiples enjeux auxquels l'industrie du camionnage fait face. De toute façon, une telle ambition aurait tôt fait d'aboutir à des conclusions réductrices, considérant la complexité de la réalité propre à l'industrie du camionnage, mais surtout de celle dans laquelle elle s'insère, ne serait-ce qu'en ce qui concerne la compétitivité à l'échelle nord-américaine.

2. Limites et avenues de recherche

Sans en minimiser la contribution à l'avancement des connaissances, il faut reconnaître que la présente recherche comporte des limites. Un certain nombre d'entre elles sont d'ordre méthodologique.

[1]. La mise en place d'un devis qualitatif a permis de recueillir des informations extraordinairement riches et nuancées. Par contre, les conclusions tirées à partir de ces informations ne peuvent pas être généralisées, étant donné le nombre de personnes rencontrées ($n = 42$) et la nature exploratoire de la recherche. Pour pouvoir creuser davantage certains des résultats obtenus, il faudrait procéder à d'autres démarches d'investigation. À cet égard, le travail de conceptualisation qui a été réalisé dans le cadre de la présente recherche constituerait un bon point de départ.

[2]. Les témoignages reçus de la part des trois principaux types d'acteurs (i.e. 1- les camionneurs, 2- les syndicats, 3- les transporteurs) appelés à mobiliser l'encadrement de l'obligation de disponibilité ont permis de dresser un portrait dynamique de sa

matérialisation dans la sphère sociale. Cependant, pour le raffiner encore davantage, il paraîtrait nécessaire d'interroger des membres de l'appareil gouvernemental.

Des limites autres que celles qui se rapportent à la méthodologie sont également à considérer.

[1]. Dans une optique de faisabilité, il a été décidé de s'en tenir à l'étude du milieu syndiqué de l'industrie du camionnage. Malgré le portrait peu reluisant qui a été mis en lumière à son égard, il a été dépeint comme le plus « choyé » d'entre tous. Les témoignages recueillis portent à croire que les temps gris sont plus fréquents et plus intenses ailleurs dans l'industrie, et que les effets pervers qui en résultent s'y trouvent décuplés. Ici encore, des questions autres que celles qui se rapportent directement au temps de travail émergent. Pensons simplement à la sécurité publique. Dans tous les cas, d'autres recherches seront nécessaires pour s'assurer que les enjeux relevés en milieu syndiqué constituent bel et bien la pointe de l'iceberg.

[2]. Comme mentionné précédemment, l'étude des mobilisations du droit fait appel à un éventail de disciplines : droit, sociologie, économie, politique, histoire, … En conjuguant les perspectives juridique et sociologique, une analyse au « prisme de la notion des mobilisations du droit » porte effectivement à considérer, en plus des sources formelles du droit, l'environnement au sein duquel il est mis en œuvre. Dans le cas de l'industrie du camionnage, cet environnement est particulièrement complexe. Par conséquent, il est difficile de croire qu'il puisse être pleinement saisi par le biais de l'expertise juridique seule. Pour aller plus loin, il faudrait donc rassembler des experts provenant de différentes disciplines.

Malgré les limites qu'elle comporte et le travail qui reste encore à faire, la présente recherche a contribué à l'avancement des connaissances dans une industrie qui, en dépit de sa vitalité, fait face à des enjeux de taille. Il est à espérer que les quelques pistes de réflexion proposées sauront en alimenter d'autres…

ANNEXE A : La grille d'entrevue (version camionneur)

(I) VOUS

#1. *Parlez-nous d'abord un peu de :*

- ***(a)*** *votre parcours professionnel ?*
- ***(b)*** *votre emploi actuel ?*

(Entreprise, statut de travail, poste, fonctions, responsabilités, …)

(II) LE TEMPS DE TRAVAIL

#2. *Exercer le métier de camionneur aujourd'hui, c'est quoi ? À quoi ressemble par exemple :*

- ***(a)*** *votre journée de travail typique ?*
- ***(b)*** *votre semaine de travail typique ?*

#3. *Sur le plan du temps de travail (i.e. les heures normales, supplémentaires et maximales, les périodes d'attente, de repos et de disponibilité, les horaires, les pauses et les congés, les tâches auxiliaires à la conduite routière, etc.) et de la rémunération qui lui est assortie, qu'est-ce que ça signifie et implique d'être camionneur ?*

#4. *Toujours en lien avec le temps de travail, comment l'industrie et votre métier ont-ils évolué au fil du temps ?*

(III) L'AVENIR

#5. *Comment entrevoyez-vous :*

- ***(a)*** *votre avenir dans l'industrie ?*
- ***(b)*** *l'avenir de votre industrie ?*

ANNEXE B : La grille d'entrevue (version syndicat)

(I) VOUS

#1. *Parlez-nous d'abord un peu de :*

- ***(c)*** *votre parcours professionnel ?*
- ***(d)*** *votre emploi actuel ?*

(Entreprise, statut de travail, poste, fonctions, responsabilités, …)

(II) LE TEMPS DE TRAVAIL

#2. *Défendre les intérêts des camionneurs aujourd'hui, c'est quoi ?*

#3. *Sur le plan du temps de travail (i.e. les heures normales, supplémentaires et maximales, les périodes d'attente, de repos et de disponibilité, les horaires, les pauses et les congés, les tâches auxiliaires à la conduite routière, etc.) et de la rémunération qui lui est assortie, à quels enjeux les camionneurs et leurs syndicats sont-ils confrontés à l'heure actuelle ?*

- ⇒ *Au quotidien, dans la mise en œuvre de l'encadrement du temps de travail*
- ⇒ *Lors des négociations collectives*

#4. *Toujours en lien avec le temps de travail, comment l'industrie et les enjeux, vécus par les camionneurs et leurs syndicats, ont-ils évolué au fil du temps ?*

(III) L'AVENIR

#5. *D'après vous, comment les camionneurs et leurs syndicats arriveront-ils à surmonter les enjeux auxquels ils sont confrontés à l'heure actuelle et quels sont les défis qui les attendent au cours des années à venir ?*

- ⇒ *Au quotidien, dans la mise en œuvre de l'encadrement du TT au quotidien*
- ⇒ *Lors des négociations collectives*

ANNEXE C : La grille d'entrevue (version transporteur)

(I) VOUS

#1. *Parlez-nous d'abord un peu de :*

- ***(e)*** *votre parcours professionnel ?*
- ***(f)*** *votre emploi actuel ?*

(Entreprise, statut de travail, poste, fonctions, responsabilités, …)

(II) LE TEMPS DE TRAVAIL

#2. *Exploiter une entreprise dans l'industrie du camionnage aujourd'hui, c'est quoi ?*

#3. *Sur le plan du temps de travail (i.e. les heures normales, supplémentaires et maximales, les périodes d'attente, de repos et de disponibilité, les horaires, les pauses et les congés, les tâches auxiliaires à la conduite routière, etc.) et de la rémunération qui lui est assortie, à quels enjeux les employeurs sont-ils confrontés à l'heure actuelle ?*

- ⇒ *Au quotidien, dans la mise en œuvre de l'encadrement du temps de travail*
- ⇒ *Lors des négociations collectives*

#4. *Toujours en lien avec le temps de travail, comment l'industrie et les enjeux, vécus par les employeurs, ont-ils évolué au fil du temps ?*

(III) L'AVENIR

#5. *D'après vous, comment les employeurs arriveront-ils à surmonter les enjeux auxquels ils sont confrontés à l'heure actuelle et quels sont les défis qui les attendent au cours des années à venir ?*

- ⇒ *Au quotidien, dans la mise en œuvre de l'encadrement du TT au quotidien*
- ⇒ *Lors des négociations collectives*

ANNEXE D : La lettre d'invitation

OBJET : Recherche dans l'industrie canadienne du camionnage

Bonjour Madame/Monsieur X,

Je suis étudiante à la maîtrise en Gestion des Ressources Humaines, à HEC Montréal. La professeure Urwana Coiquaud et moi-même menons présentement une recherche dans l'industrie canadienne du camionnage interprovincial et international, en milieu syndiqué. L'objectif de cette recherche est d'étudier les enjeux – et tout particulièrement ceux qui concernent le temps de travail – auxquels sont confrontés les divers acteurs de l'industrie, ainsi que les perspectives d'avenir relativement à ces enjeux. Votre nom nous a d'ailleurs été suggéré par X.

La collaboration des divers acteurs à cette recherche est importante afin de permettre l'avancement des connaissances au sein d'une industrie qui, en dépit de sa vitalité, fait face à des enjeux de taille pour l'avenir. C'est pourquoi nous sollicitons aujourd'hui votre participation à une entrevue d'une durée d'environ 60 minutes. Celle-ci se déroulerait à l'endroit et au moment convenus, selon vos disponibilités.

La recherche ayant obtenu un certificat de la part du *Comité d'éthique de la recherche* (CER) de l'Université de Montréal, soyez assuré(e) que nous préservons la confidentialité des participants et des informations recueillies à leur égard. Par ailleurs, nous nous engageons à partager avec vous les résultats de nos travaux, qui sans aucun doute seront d'intérêt pour vous.

Nous vous contacterons par téléphone au cours des prochains jours pour faire suite à l'invitation, mais entre-temps, n'hésitez surtout pas à nous faire part de quelque question que ce soit. Par ailleurs, nous vous encourageons à transmettre l'invitation à quiconque, vous croyez, gagnerait à participer à cette recherche.

En vous remerciant chaleureusement pour votre précieuse collaboration,

---

Marjorie Banville
Étudiante à la maîtrise
Gestion des ressources humaines, HEC Montréal
514.608.5714

Urwana Coiquaud
Professeure agrégée
Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal
514.340.7017

ANNEXE E : Le formulaire de consentement

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT
Étude de cas 2 – Industrie canadienne du camionnage

Titre de la recherche : L'encadrement du temps de travail Étude de cas 2 – Industrie canadienne du camionnage

Chercheures responsables de l'étude de cas : Urwana COIQUAUD, professeure agrégée, Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal, Marjorie BANVILLE, étudiante à la maîtrise, Gestion des ressources humaines, HEC Montréal.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

L'objectif de cette recherche, qui fait partie d'un projet plus large[1], est d'étudier les enjeux – et tout particulièrement ceux qui concernent le temps de travail – auxquels sont confrontés les divers acteurs de l'industrie, ainsi que les perspectives d'avenir relativement à ces enjeux.

2. Participation à la recherche

La participation à cette recherche consiste en une rencontre avec les chercheures responsables de l'étude de cas (ci-haut mentionnées) pour une entrevue de type semi-structuré d'environ une heure. Cette entrevue se tiendra aux lieu et moment convenus entre vous et les chercheures. Elle sera enregistrée sur bande audio si vous y consentez. Vous pouvez vous retirer du projet en tout temps et ce, sans condition et sans aucun préjudice.

3. Confidentialité

Soyez assuré(e) que votre participation ne comporte aucun risque pour vous ou pour votre organisation. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seules les chercheures responsables de l'étude de cas auront accès à la liste des participants et aux numéros qui leur auront été accordés. Le contenu de l'entrevue sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à identifier les participants ou leur organisation. Seules ces transcriptions dépersonnalisées et numérotées seront utilisées par les membres de l'équipe de recherche ou leurs auxiliaires de recherche. Les enregistrements seront effacés après cinq (5) ans; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par Urwana COIQUAUD, cochercheure, après

---

[1] Ce projet est financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Il est réalisé par une équipe multidisciplinaire composée de la chercheure principale Guylaine VALLÉE [professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal] des cochercheures Stéphanie BERNSTEIN [professeure agrégée, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal], Urwana COIQUAUD [professeure agrégée, Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal], Laurence-Léa FONTAINE [professeure agrégée, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal], Émilie GENIN [professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal] et Lucie MORISSETTE [professeure agrégée, Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal], des collaboratrices, doctorantes ou étudiantes à la maîtrise Marie-Ève BERNIER [coordonnatrice de l'équipe de recherche, chargée de cours, École de relations industrielles et doctorante, Faculté de droit, Université de Montréal], Marjorie BANVILLE [étudiante à la maîtrise, Gestion des Ressources Humaines, HEC Montréal], Louise BOIVIN [professeure, Département des relations industrielles, Université du Québec en Outaouais], Dalia GESUALDI-FECTEAU [professeure adjointe, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal] et Nancy MARTEL [avocate, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec]. Ce projet fait partie de la programmation scientifique du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) auquel sont notamment associés plusieurs professeurs-chercheurs en relations industrielles et en droit du travail de l'Université de Montréal, de l'Université Laval, de HEC Montréal, de l'UQAM et de l'Université McGill.

cette date.

En aucun temps votre nom ou des informations permettant de vous identifier ne seront divulgués dans les publications, conférences ou communications scientifiques qui découleront de cette recherche ou dans les échanges entre les personnes responsables de l'étude de cas qui procéderont aux entrevues (ci-haut mentionnées) et les autres membres de l'équipe de recherche ou d'autres chercheurs.

4. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances.

5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec l'une des chercheures responsables de l'étude de cas ou avec la chercheure principale de l'équipe de recherche, aux numéros de téléphone ou adresses courriel indiqués à la fin du présent document. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements personnels vous concernant et qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

6. Indemnité

Aucune compensation financière ne sera versée pour votre participation à la présente recherche.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

	Oui	Non
Je consens à ce que les données recueillies dans le cadre de cette étude soient utilisées pour des projets de recherche subséquents de même nature, conditionnellement à leur approbation par un comité d'éthique de la recherche et dans le respect des mêmes principes de confidentialité et de protection des informations.	☐	☐

Signature _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la chercheure_____ Date : _____
(ou de son représentant)

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

- Urwana COIQUAUD, cochercheure, professeure agrégée, Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines, HEC Montréal, au numéro de téléphone suivant : 514-340-7017 ou à l'adresse courriel : urwana.coiquaud@hec.ca

- Marjorie BANVILLE, étudiante à la maîtrise, Gestion des ressources humaines, HEC Montréal, au numéro de téléphone suivant : 514-608-5714 ou à l'adresse courriel : marjorie.banville@hec.ca

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel ombudsman@umontreal.ca **(l'ombudsman accepte les appels à frais virés)**.

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant

ANNEXE F : Le détail des entrevues

<u>Instructions pour interpréter le tableau ci-dessous</u> :

- Y1, Y5 et Y9 font référence aux entrevues, dans l'ordre où elles ont eu lieu.
  - Le numéro de l'entrevue est répété dans les cas où plus d'une personne ont été rencontrées.
  - Le numéro de l'entrevue se répète, d'une colonne à l'autre, lorsque la ou les personnes rencontrées occupent plus d'une fonction.
- Y2, Y6 et Y10 font référence à l'entrevue qui a permis d'obtenir celle de la colonne de gauche, s'il y a lieu (« boule de neige »).
- Y3, Y7 et Y11 indiquent la date de l'entrevue.
- Y4, Y8 et Y12 indiquent la durée de l'entrevue, en minutes.

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
CAMIONNEUR				**SYNDICAT**				**TRANSPORTEUR**			
C1		28/04	117	S3[†*]		02/05	60	T2		30/04	47
C6	T2	07/05	69	S4		06/05	110	T7		08/05	50
C9	C15	09/05	79	S11		15/05	78	T8		09/05	62
C10		10/05	94	S13		16/05	67	T17	C1	20/05	76
C12	C1	15/05	125	CS14	S4	16/05	132	T19		21/05	71
CS14	S4	16/05	132	CS14	S4	16/05	132	T20		21/05	41
CS14	S4	16/05	132	CS18		20/05	112	T21		22/05	50
C15		19/05	80	CS18		20/05	112	T22		23/05	68
C16	C1	19/05	98	CS18		20/05	112	T27		29/05	49
CS18		20/05	112	S23		26/05	68	T28[*]		30/05	60
CS18		20/05	112	S25		27/05	116	T30		05/06	66
C31		10/06	106	S26		27/05	44	T36[*]		19/06	60
C32	C15	13/06	96	S29		30/05	55				
C32	C15	13/06	96	CS34[†]	C1	15/06	54				
C33	C15	13/06	115	S35		17/06	62				
CS34[†]	C1	15/06	54	CS37[†]	S13	19/06	41				
CS37[†]	S13	19/06	41								
C38		19/06	60								
18				**16**				**12**			

AUTRE :
[A5 | | 06/05 | 89]
[A24 | 17 | 26/05 | 111]

BIBLIOGRAPHIE

Adams, J.S. (1965). « Inequity in social exchange », dans BERKOWITZ, L., *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press.

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) (2011). « Nouvelles organisations : les temps changent », *Travail & Changement*, no 335, p. 1-16.

Alliance Canadienne du Camionnage (ACC) (2012). *Report of the CTA Blue Ribbon Task Force on the Driver Shortage in Trucking*, Ottawa, 16 p. Récupéré de http://www.drivershortage.ca/wp-content/uploads/2013/03/120402-Report-of-CTA-Blue-Ribbon-Task-Force-on-Driver-Shortage-in-Trucking-Final.pdf.

Alliance Canadienne du Camionnage (ACC) (2013). *Study: Truck driver shortage a blow to Canadian economy*, Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.drivershortage.ca/?p=219.

Arthurs, Harry W. (2006). *Équité au travail – Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, no LT-182-10-06F, Gatineau, Récupéré d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/pubs_nt/ntf/pdf/rapport.pdf.

Auvergnon, Philippe (2005). « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail », communication présentée aux *Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC).

Basinski, Catherine (2007). « Pauvreté au travail : l'emploi, un rempart pour préserver sa place et sa dignité ? », *Pensée plurielle*, vol. 3, no 16, p. 85-99.

Beggs, Mike (2013, 30 mai). « Canada suffers a serious shortage of truckers », *Mississauga.Com*. Récupéré de http://www.mississauga.com/news-story/3249424-canada-suffers-a-serious-shortage-of-truckers/.

Belorgey, Jean-Michel (2000). « Réflexions sur l'ineffectivité du droit », *La Revue administrative*, vol. 53, no 314, p. 126-129.

Bernier, Jean, Georges Marceau et Michel Towner (1999). *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires*, 210 p. Récupéré de http://www.bv.transports.gouv.qc.ca/mono/0967476.pdf.

Bernstein, Stéphanie, Urwana Coiquaud, Marie-Josée Dupuis, Laurence Léa Fontaine, Lucie Morissette, Esther Paquet et Guylaine Vallée (2009). « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ? », *Regards sur le travail*, vol. 6, no 1, p. 19-29.

Bess, Irwin (1999). *Work patterns of truck drivers*, Perspectives no 75-001-XPE. Récupéré de Statistique Canada http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/e-pdf/4754-eng.pdf.

Betaille, Julien (2012). *Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne : illustrations en droit de l'urbanisme et en droit de l'environnement, thèse de doctorat*, Limoges, Université de Limoges, 767 p. Récupéré de http://julienbetaille.files.wordpress.com/2012/12/julien-bc3a9taille-les-conditions-juridiques-de-leffectivitc3a9-de-la-norme.pdf.

Bigras, Yvon (1993). « La déréglementation de l'industrie du camionnage au Québec : de la théorie à la réalité », *L'Actualité économique*, vol. 69, no 3, p. 123-138.

Bittman, Michael (2005). « Sunday Working and Family Time », *Labour & Industry*, vol. 16, no 1, p. 59-81.

Blue Ribbon Task Force (BRTF) (2012). *Who We Are*, Alliance Canadienne du Camionnage. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.drivershortage.ca/?page_id=72.

Boulin, Jean-Yves (2001). « Working time in the new social and economic context », *Transfer*, vol. 7, no 2, p. 197-210.

Brown, Kerry, Lisa Bradley, Helen Lingard, Keith Townsend et Sharine Ling (2010). « Working Time Arrangements and Recreation: Making Time for Weekends when Working Long Hours », *Australian Bulletin of Labour*, vol. 36, no 2, p. 194-213.

Bureau, Marie-Christine et Antonella Corsani. (2012). « La maîtrise du temps comme enjeu de lutte », *Temporalités*, vol. 16. Récupéré de http://temporalites.revues.org/2218.

Carbonnier, Jean (1958). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année Sociologique*, p. 3-17.

Centre international de solidarité ouvrière (CISO) (2011). *Les enjeux du travail migrant temporaire au Québec et au Canada*, 10 p. Récupéré de http://ccrweb.ca/files/fiche_travail_migrant_temporaire_ciso.pdf.

Chaykowski, Richard P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*, Collection sur les travailleurs vulnérables, no 3, Ottawa, Réseaux canadiens de

recherche en politiques publiques (RCRPP), 90 p. Récupéré de http://www.cprn.org/documents/35592_fr.pdf.

Chow, Garland (2006). *Enjeux liés aux normes du travail dans l'industrie canadienne interprovinciale du camionnage*, présenté à la Commission sur les normes du travail fédérales, Vancouver, Sauder School of Business, 258 p.

Combrexelle, Jean-Denis (2010). « Vie professionnelle et vie personnelle », *Droit Social*, Vie professionnelle et vie personnelle, no 1, p. 12-13.

Congrès du travail du Canada (CTC) (2009). *Horaire de travail décent*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.congresdutravail.ca/centre-daction/ensemble-pour-un-monde-plus-juste/horaire-de-travail-d-cent.

Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé (CCATM) (2013). *Code canadien de sécurité*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://ccmta.ca/fr/publications/code-canadien-de-securite.

Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé (CCATM) (2013). *Code canadien de sécurité*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://ccmta.ca/fr/publications/code-canadien-de-securite/code-canadien-de-securite-les-normes.

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) (2010). *Driver Satisfaction Survey – Are you meeting their needs?*, 6 p.

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) (2011). *The Study on the Shortage of Professional Drivers in Canada*, 13 p. Récupéré de http://www.drivershortage.ca/wp-content/uploads/2013/03/ProfDRV.pdf.

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) (2012). *Au-delà de la conduite – Rapport final pour l'industrie – 2012*, 26 p. Récupéré de http://www.truckinghr.com/sites/default/files/documents/au-dela-de-la-conduite-rapport-final-pour-l-industrie-2012.pdf.

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) (2013). *Today's Youth, Tomorrow's Drivers – Attracting Canada's Youth to Opportunities in Trucking*, 28 p. Récupéré de http://www.truckinghr.com/en/store/products/todays-youth-tomorrows-drivers.

Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière (2011). *Réglementation des poids et dimensions limites des véhicules lourds utilisés pour le transport interprovincial résultant du Protocole d'entente fédéral-provincial-territorial sur la réglementation des poids et dimensions des véhicules*, Récupéré de http://www.comt.ca/english/programs/trucking/MOU%202011%20French.pdf.

Conseil des ministres responsables des transports et de la sécurité routière (2012). *Le coût élevé de la congestion dans les villes canadiennes*. Récupéré de http://www.comt.ca/french/uttf-congestion-2012f.pdf.

Cowan, Liz (2013, 10 juin). « Truck driver shortage has economic implications », *Northern Ontario Business*. Récupéré de http://www.northernontariobusiness.com/Industry-News/transportation/2013/06/Truck-driver-shortage-has-economic-implications.aspx.

Dan Goodwill & Associates Inc. (DG&A consultants) (2011). *About Us – Dan Goodwill & Associates Profile*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.dantranscon.com/index.php/about-us/profile.

Dépelteau, François (2011). *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, 7e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 417 p.

Deslauriers, Jean-Pierre et Michèle Kérisit (1997). « Le devis de recherche qualitative », dans Poupart, Jean-François (dir.), *La recherche qualitative – Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin, p. 85-111.

Devetter, François-Xavier (2008). « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et Emploi*, no 114, p. 59-70.

Drouin, Eric (2008). *L'impact des nouvelles heures de service sur l'industrie du transport routier*, mémoire de maîtrise, Montréal, HEC Montréal, 102 p.

Dubé, Vincent & Denis Pilon (2006). *Encore sur la route*, Perspectives no 75-001-XIF, Récupéré de Statistique Canada http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10106/9061-fra.pdf.

Duxbury, Linda et Chris Higgins (2003). *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium – A Status Report*. Récupéré de Santé Canada http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) (2013). *Procédure de sondage pour connaître la pratique courante de l'industrie dans un secteur géographique – Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles – IPG-071*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/ipg/071/page00.shtml.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) (2013). *Camionnage*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/camionage.shtml.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) (2013). *Durée du travail dans le transport routier – Feuillet 9A – Normes du travail*, Gouvernement du Canada.

Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/pubs_nt/duree_routier.shtml.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) (2014). *Provinces ou territoires pour lesquels les sondages auprès des conducteurs de véhicules automobiles sont terminés*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/sondages.shtml.

Fagan, Colette, Clare Lyonette, Mark Smith et Abril Saldaña-Tejeda (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or balance: A review of the international evidence*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), Programme des conditions de travail et d'emploi no 32, Genève, Bureau International du Travail (BIT), 67 p. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187306.pdf.

Favennec-Héry, Françoise (2010). « Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle », *Droit Social*, Vie professionnelle et vie personnelle, no 1, p. 23-30.

Forgues, Éric (2004). Compte rendu de « La précarité du travail : une réalité aux multiples visages », *Relations Industrielles*, vol. 59, no 3, p. 619-622.

Fournier, Geneviève, Bruno Bourassa et Kamel Beji (2003). *La précarité du travail – Une réalité aux multiples visages*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, 248 p.

Fournier, Pierre-Sébastien, Sophie Lamontagne, Julie Gagnon et Jason Boiteau (2008). *Les enjeux de la rétention et du recrutement des camionneurs*, Rapport de recherche – Phases 2 et 3 : Les entrevues individuelles et les entretiens collectifs, Québec, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, 120 p. Récupéré de http://www.cgsst.com/stock/fra/rapport-de-recherche-phase-2-et-3.pdf.

Fudge, Judy (2006). *Contrôle du temps de travail et conciliation travail-vie : une analyse détaillée du Code canadien du travail, partie III*, Rapport préparé dans le cadre de l'examen des normes du travail fédérales, Toronto, Université York, 227 p.

Gauthier, Michel (2010). « Recrutement et rétention des camionneurs – Les meilleures pratiques », *Puliquip.com*. Récupéré de http://www.publiquip.com/revue/Camionnage-1.htm.

Goel, Asvin et Louis-Martin Rousseau (2012). « Truck driver scheduling in Canada », *J Sched*, vol. 15, p. 783-799.

Goel, Asvin et Thibaut Vidal (2012). *Hours of Service Regulations in Road Freight Transport: An Optimization-Based International Assessment*, Centre

interuniversitaire de recherche sur les réseaux d'entreprise, la logistique et le transport (CIRRELT), 27 p.

Golden, Lonnie (2012). *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), Programme des conditions de travail et d'emploi no 33, Genève, Bureau International du Travail (BIT), 43 p. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf.

Gollain, Françoise (2006). « Temps de travail, temps de la vie », *French Politics, Culture & Society*, vol. 24, no 1, p. 137-143.

Goodhall, Al (2010, 1er août). « Rest areas? What rest areas? », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/rest-areas-what-rest-areas.

Goodhall, Al (2011, 1er avril). « Hours-of-Service rules: Let's not fix what isn't broken », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/hours-of-service-rules-lets-not-fix-what-isnt-broken.

Goodhall, Al (2012, 1er janvier). « Coping with reporting technologies », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/coping-with-reporting-technologies.

Goodhall, Al (2012, 1er janvier). « Sometimes a good incentive program isn't about money », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/sometimes-a-good-incentive-program-isnt-about-money.

Goodwill, Dan (2012, 8 juin). « Drivers Speak Out on the Driver Shortage Issue », *DG&A's Transportation Consulting Blog*, Récupéré de http://www.dantranscon.com/index.php/blog/entry/drivers-speak-out-on-the-driver-shortage-issue.

Gouvernement du Canada (1999). *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, ch. 3 (R.U.). Récupéré de http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/const/.

Gouvernement du Canada (2006). *Loi sur les transports routiers* (LTR), L.R.C. (1985), ch. 29 (3e suppl.). Récupéré de http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/m-12.01/.

Gouvernement du Canada (2006). *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles* (RDTCVA), C.R.C., ch. 990. Récupéré de http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/C.R.C.,_ch._990/.

Gouvernement du Canada (2009). *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire* (RHSCVU), DORS/2005-313. Récupéré de http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2005-313/.

Gouvernement du Canada (2014). *Code canadien du travail* (CCT), L.R.C. (1985), ch. L-2. Récupéré de http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/.

Gouvernement du Québec (2014). *Code civil du Québec* (CCQ), R.L.R.Q. c. C-1991. Récupéré de http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/CCQ_1991/CCQ1991.html.

Hélardot, Valentine (2005). « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *Empan*, vol. 4, no 60, p. 30-37.

Henderson, Peter (2013, 22 mars). « Truck driver shortage could put Canada's economy in neutral », *Capital News Online*. Récupéré de http://www.capitalnews.ca/index.php/news/truck-driver-shortage-could-put-canadas-economy-in-neutral.

Journal of Transportation (2013). « Ryder System, Inc. ; More Home Time Attracts Truck Drivers to Careers at Ryder », *Journal of Transportation*, p. 85.

La Presse Canadienne (2013, 22 février). « La pénurie de camionneurs, une grave menace pour notre économie », *Les Affaires*. Récupéré de http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/transport/la-penurie-de-camionneurs-une-grave-menace-pour-notre-economie/554612.

Lagacé, Chantale et Alexis Robin-Brisebois (2004). *Travail indépendant et rapports collectifs de travail : étude de six regroupements de travailleurs indépendants*, Montréal, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques publiques (Transpol), INRS, Urbanisation, Culture et Société, 147 p.

Lallement, Michel et Patrick Rozenblatt (2011). « Quelles perspectives pour le droit du travail ? Regards de sociologues », *Revue de droit du travail*, no 10, p. 544-549.

Lascoumes, Pierre (1990). « Normes juridiques et mise en œuvre des politiques publiques », *L'Année Sociologique*, no 40, p. 43-71.

Lascoumes, Pierre (2008). « Conclusion : l'effectivité, indicateur de la place du droit dans les rapports sociaux », dans Champeil-Desplats, Véronique et Lochak Danièle (dir.), *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme* [version électronique], OpenEdition Books, p. 263-266. Récupéré de http://books.openedition.org/pupo/1184?lang=fr.

Lascoumes, Pierre et Evelyne Serverin (1986). « Théories et pratiques de l'effectivité du Droit », *Droit et Société*, no 2, p. 127-150.

Leroy, Yann (2011). « La notion d'effectivité du droit », *Droit et Société*, vol. 3, no 79, p. 715-732.

Lockwood, Rolf (2013, 25 juillet). « Overtime Pay for Drivers », *Today's Trucking*, Récupéré de http://www.todaystrucking.com/overtime-pay-for-drivers.

Maitte, Corine et Didier Terrier (2011). « Temps de travail », *Genèses*, vol. 4, no 85, p. 2-5.

Marx, Karl (1867). *Le Capital – Critique de l'économie politique, Livre Premier – Le développement de la production capitaliste, Tome Premier – Sections I, II et III*, Traduction française de Roy, Joseph entièrement révisée par l'auteur (1869), Paris, Éditions sociales, 317 p.

Meknassi, Rachid F. (2007). *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse*, Document de travail no 177, Genève, Institut international d'études sociales (IIES), Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201129.pdf.

Menzies, James (2011, 1er février). « It's in the contract... or is it? », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/its-in-the-contract-or-is-it.

Menzies, James (2013, 1er août). « Understanding and combating driver fatigue », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/understanding-and-combating-driver-fatigue.

Métras, Philippe (2013). *Obligation de disponibilité et temps de travail – Analyse du secteur du camionnage fédéral* [document inédit], Montréal, HEC Montréal, 63 p.

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (2001). *Vision fondée sur l'équilibre : Examen de la Loi sur les transports au Canada*, no T22-107/2001F. Récupéré de http://publications.gc.ca/collections/Collection/T22-107-2001F.pdf.

Monteiro, Joseph (2011). « Trucking Transportation in Canada Before and After Deregulation – Major Trends », communication présentée au *Canadian Transportation Research Forum 46th Annual Conference*, Gatineau, 29 mai au 1er juin.

Morin, Fernand (2000). « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié », *Relations Industrielles*, vol. 5, no 4, p. 725-745.

Noiseux, Yanick (2006). *Dossier sur l'effet du libre-échange – La déréglementation dans le transport routier au Québec : précarisation du travail et luttes des camionneurs indépendants*, Observatoire des Amériques, 31 p. Récupéré de http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/DossierTransportVF_Nov_06.pdf.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (1919). *C001 – Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919*, Récupéré de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (1930). *C030 – Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930*, Récupéré de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (1979). C153 – Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. Récupéré de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2011). *Le temps de travail au XXIe siècle*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), Programme des conditions de travail et d'emploi TMEWTA/2011, Bureau International du Travail (BIT), Genève, 87 p. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161741.pdf.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2012). *Ratifications pour Canada*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102582.

Orwell, George (1949). *1984*, New York, The New American Library, Inc., 267 p.

Ouimet, Hélène (2011). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 7e éd., Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 535 p.

Owner-Operator's Business Association of Canada (OBAC) (2014). *Contact Us*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.obac.ca/Web/ContactUs.php.

Panier, Elise (2014). *Une approche des relations de travail en Afrique en termes de mobilisations du droit : l'exemple du contrat de travail au Togo* [document inédit à paraître], Montréal, Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT), 17 p. Synthèse de Panier, Elise (2012). *L'État et les relations de travail au Togo*, thèse de doctorat, Bordeaux IV, Université Montesquieu, 644 p. Récupéré de https://tel.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/785581/filename/TheseElisePanier.pdf.

Perrin, Jean-François (1979). *Pour une théorie de la connaissance juridique*, vol. 117, Genève, Librairie Droz, Travaux de Sciences Sociales, 184 p.

Rangeon, François (1989). « Réflexions sur l'effectivité du droit », dans Lochak, Danièle (dir.), *Les usages sociaux du droit*, Paris, Presses universitaires de France, p. 126-149.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011). *Recherche dans Négothèque*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://negotheque.travail.gc.ca/cgi-bin/recherche/negotheque/recherche-fra.aspx.

Ritchie, Joanne (2014, 1er janvier). « My 2014 wish list », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/my-2014-wish-list.

Roy, Jacques et Pierre Filiatrault (2000). *Rapport Synthèse – Étude des conditions de travail des conducteurs et de la situation des propriétaires de petites entreprises de camionnage au Québec*. 8 p.

Schoenberger, Françoise (2010). « Temps et lieu de la vie personnelle, temps et lieu de la vie professionnelle », *Droit Social*, Vie professionnelle et vie personnelle, no 1, p. 31-34.

Service Canada (2013). *Conducteurs de camions*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7411.shtml.

Shields, Margot (1999). *Les longues heures de travail et la santé*, Rapports sur la santé no 82-003. Récupéré de Statistique Canada http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/1999002/article/4734-fra.pdf.

Smith, Mike (2003, 1er décembre). « Voice of the O/O: Hours of Servitude », *Truck News*. Récupéré de http://www.trucknews.com/features/voice-of-the-o-o-hours-of-servitude.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0008 – Statistiques financières sur le camionnage, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030008&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0009 – Statistiques financières sur le camionnage, selon le groupe d'industries*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030009&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0010 – Statistiques financières sur le camionnage, selon la taille des revenus*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030010&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0011 – Statistiques sur l'emploi dans l'industrie du camionnage, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030011&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0012 – Statistiques sur la flotte et l'équipement dans l'industrie du camionnage, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030012&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0013 – Distribution des revenus tirés du camionnage selon le type de mouvement, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030013&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0014 – Distribution des revenus tirés du camionnage selon la région de cueillette des marchandises, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030014&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2012). *Tableau 403-0015 – Distribution des revenus tirés du camionnage selon le type de produit transporté, selon les provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=4030015&retrLang=fra&lang=fra.

Statistique Canada (2013). *Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.statcan.gc.ca/pub/91-215-x/91-215-x2012000-fra.htm.

Statistique Canada (2013). *Tableau 3 – Les 20 professions les plus courantes chez les hommes âgés de 15 ans et plus et la proportion des hommes sur l'ensemble des effectifs*, mai 2011, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/2011002/tbl/tbl03-fra.cfm.

Statistique Canda (2014). *Portrait de la population active canadienne*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.cfm.

Statistique Canada (2014). *Tableau 281-0027 – Rémunération hebdomadaire moyenne (EERH), selon le type d'employé, pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=2810027&retrLang=fra&lang=fra.

Supiot, Alain (1995). « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit Social*, no 12, p. 947-954.

Supiot, Alain (2011). « Fragments d'une politique législative du travail », *Droit Social*, no 12, p. 1151-1161.

The Conference Board of Canada (CBC) (2013). *Understanding the Truck Driver Supply and Demand Gap and Its Implications for the Canadian Economy*, Ottawa, 46 p.

Thompson, Jeffery A. et J. Stuart Bunderson (2001). « Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time – Beyond the Balance Metaphor », *Work and Occupation*s, vol. 28, no 17, p. 17-39.

Transports Canada (2012). *Les transports au Canada 2011 – Rapport approfondi*, No. T1-23A/2011F-PDF, Ottawa. Récupéré de https://www.tc.gc.ca/fra/politique/rapport-aca-anre2011-index-3010.htm.

Transports Canada (2013). *Les transports au Canada 2012 – Un Survol*, No. T1-21/2012F-PDF, Ottawa. Récupéré de http://www.tc.gc.ca/media/documents/politique/Transportation_in_Canada_2012_fra_ACCESS.pdf.

Transports Canada (2014). *Les transporteurs routiers, les véhicules utilitaires et leurs conducteurs*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de https://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-transporteurs-routiers-vehicules-utilitaires-conducteurs-1312.htm.

Transports Canada (2014). *Organisation*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de https://www.tc.gc.ca/fra/sujet-ministere-survol.htm.

Transports Canada (2014). *Recherche sur la sécurité des transporteurs routiers, Gouvernement du Canada*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-recherche-securite-transporteurs-routiers-1329.htm.

Transports Québec (2014). *Limiteur de vitesse*, Gouvernement du Canada. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/Limiteur-de-vitesse.aspx.

Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) (2012). *Profil sectoriel – Transport routier*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.tca.qc.ca/documents/sectoriels/582-Transport_routier2012p.pdf.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2008). « The Ages of Life, Work-Family Balance and Aspirations in Working Time; Challenges for Firms and Countries », *The Journal of Applied Business and Economics*, vol. 8, no 2, p. 72-86.

Truck News (2010, 26 octobre). « Al Goodhall named IHSA central chapter Driver of the Year ». Récupéré de http://www.trucknews.com/transportation/al-goodhall-named-ihsa-central-chapter-driver-of-the-year.

Truck News (2013, 13 novembre). « Canada Cartage hit with $100-million lawsuit over overtime pay ». Récupéré de http://www.trucknews.com/human-resources/canada-cartage-hit-with-100-million-lawsuit-over-overtime-pay.

Truck News (2014). *Contacts*. Récupéré le 11 novembre 2014 de http://www.trucknews.com/contacts.

Trudeau, Gilles (2010). « En conclusion… Vie professionnelle et vie personnelle, ou les manifestations d'un nouveau droit du travail », *Droit Social*, Vie professionnelle et vie personnelle, no 1, p. 76-79.

Tucker, Philip et Simon Folkard (2012). *Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), Programme des conditions de travail et d'emploi no 31, Genève, Bureau International du Travail (BIT), 67 p. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf.

Ulysse, Pierre Joseph (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et Politiques*, no 61, p. 81-95.

Vallée, Guylaine (2010). « Les nouvelles formes d'emploi et le brouillage de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés ? », *Lex Electronica*, vol. 15, no 2, p. 1-34.

Van Campenhoudt, Luc et Raymond Quivy (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 4e éd., Paris, Dunod, 262 p.

Vedel, Georges (1989). « Le hasard et la nécessité », *Pouvoirs*, no 50, p. 15-30.

Verge, Pierre et Guylaine Vallée (1997). *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, Le droit aussi, 221 p.

Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée (2006). *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Les Éditions Thémis, 520 p.

Zins Beauchesne et associés (2012). *Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur du transport routier de marchandises au Québec*, Rapport final présenté à Camo-Route, 170 p. Récupéré de http://www.camo-route.com/static/medias/publications/diagnostic-marchandises-final.pdf.