

ACTES DU 2^e FORUM DROITS ET LIBERTÉS

Nouvelles formes de travail : Les droits ont-ils un avenir?

Organisé par

**LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**

Novembre 1998

**Nouvelles formes de travail :
Les droits ont-ils un avenir?**

**Actes du Forum Droits et Libertés
Tenu le 10 décembre 1997
à l'Hôtel des Gouverneurs, Montréal**

Forum tenu sous la direction de :

*Maryse Alcindor, directrice
Direction de l'éducation et des communications*

Coordination du Forum :

*Ghislaine Patry-Buisson, agente d'éducation
Direction de l'éducation et des communications*

Secrétariat :

*Line Laberge et Monique Soulard
Direction de l'éducation et des communications*

Recherche et présentation des actes du Forum :

*Lucie France Dagenais, chercheure
Direction de la recherche et de la planification*

Traitement de texte et mise en page :

*Diane Durand
Direction de la recherche et de la planification*

Graphisme :

*Marie-Denise Douyon
Service des communications*

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
<i>Lucie France Dagenais</i>	
Conférence d'ouverture	11
<i>M^e Claude Fillion</i>	
LES FAITS	17
Nouvelles formes de travail : quelle est l'ampleur du phénomène?	19
<i>Lucie France Dagenais</i>	
LE DÉBAT	43
Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail?	45
<i>Guyline Vallée</i>	
DES CAS	85
Travailleuses et travailleurs précaires : Quels droits leur restent-ils?	87
<i>Esther Paquet</i>	
DES APPROCHES	97
Les syndicats : quelles initiatives prendre pour favoriser la solidarité dans la défense des droits?	99
<i>Henri Massé</i>	
Les responsabilités sociales des entreprises	107
<i>Denis Beauregard</i>	

PRÉSENTATION

Lucie France DAGENAIS , Ph. D. (sociologie)
Chercheure à la Direction de la recherche et de la planification de la
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

1 LE FORUM, UN ÉVÉNEMENT DE LA COMMISSION

Les textes présentés ici s'inscrivent dans le cadre du 2^e Forum des droits et libertés de la personne, un événement initié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après appelée la Commission). Depuis 1997, en effet, la Commission réunit des gens actifs dans leur communauté, représentants d'associations, observateurs engagés et chercheurs de niveau universitaire, autour d'un thème¹ retenu pour sa pertinence sociale. Le présent Forum s'inscrit donc dans ce cadre.

Les organisateurs de ce deuxième Forum ont voulu susciter une réflexion sur les nouvelles formes de travail, un thème d'une vibrante actualité. Ce thème est abordé sous l'angle des questions qu'il suscite du point de vue des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

Le thème général du 2^e Forum

Depuis quelques années, dans la plupart des pays industrialisés, on assiste à l'expansion des formes de travail « atypiques » : travail à temps partiel, temporaire, autonome ou à domicile. « Il faut », dit-on, « créer son propre emploi », dans un monde où l'esprit d'entreprise et la réussite en affaires sont proposés par d'aucuns comme panacée au sous-emploi. Ces nouvelles formes de travail sont souvent précaires, notamment parce qu'elles n'offrent pas accès aux mêmes protections que l'emploi salarié standard. Elles laissent alors un nombre croissant de personnes aux prises avec les effets de la

1 Le tout premier Forum, en mai 1997, portait sur les droits économiques et sociaux.

précarité, et même, de la pauvreté, indices d'un écart grandissant entre riches et pauvres dans notre société². Dans ce contexte, la question de la redistribution de la richesse et de la création d'emploi apparaît de plus en plus inséparable de celle du traitement de la pauvreté des sans emploi et de la précarité de ceux qui travaillent.

Le caractère atypique des nouvelles formes de travail restreint l'exercice des droits garantis par *la Charte des droits et libertés de la personne*, et partant, par la législation sociale et du travail fondée avant tout sur une norme d'emploi salarié. En principe, la Charte ainsi que cette législation reconnaissent à tous, par exemple, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, le droit à une indemnité en cas de chômage, de maternité, d'accident ou maladie du travail, le droit à un traitement égal pour un travail équivalent, ou encore le droit à un niveau de vie décent, à une sécurité pour la vieillesse... Mais en pratique, étant donné les nouvelles formes de travail et l'éclatement des statuts d'emploi, on peut se demander si l'application des principes et des droits reconnus dans la législation est toujours réalisable pour le plus grand nombre de personnes.

Les questions

Mais de quoi parle-t-on au juste quand on parle des « nouvelles formes de travail »? Comment peut-on apprécier l'ampleur de ce phénomène tant par rapport aux travailleurs à statut d'emploi différents, qu'au regard des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*? Quelles approches ou solutions doit-on envisager pour favoriser une meilleure égalité de traitement de l'ensemble des travailleurs au regard de la législation sociale et du travail ainsi qu'au regard des droits de la personne?

2 Au Québec, on peut noter, par exemple, que 20% des personnes les plus riches disposent de 40% de tous les revenus comparativement à 20% des personnes les plus pauvres qui n'ont que 6% des revenus.

Ce sont là les questions de fond ayant inspiré le thème de ce Forum et auxquelles nous tentons d'apporter des éléments de réponse en proposant une réflexion à partir d'une diversité de points de vue et d'analyses, qu'ils soient syndicaux ou patronaux, qu'ils viennent des milieux communautaires, ou encore qu'ils émanent de résultats de recherche.

Les constats de la Commission

Depuis quelques temps déjà, la Commission a constaté, dans une série d'études et d'interventions, la disparité croissante des statuts d'emploi et les conséquences de la présence grandissante de sous-catégories précaires de travailleurs dans la montée de la pauvreté. La Commission a constaté de plus, les limites du filet social destiné aux travailleurs à statut précaire, pour assurer la sécurité économique aux personnes, en particulier à l'occasion de la réforme de la sécurité du revenu de 1996 et plus récemment à l'occasion du projet de Loi 186³.

Ces constats ont été faits dans le contexte de l'apparition d'un nouveau type de plaintes revendiquées en vertu des droits auprès de la Commission⁴. Depuis 1993, en effet, une allégation nouvelle est apparue dans un certain nombre de plaintes, à l'effet que des employeurs justifiaient des mises à pied discriminatoires de catégories d'employés vulnérables. Restructurer l'entreprise ou diminuer les effectifs permet alors soit de se débarrasser de certains employés, soit de rajeunir ses troupes à moindres frais. Des plaignants se disent soumis à des pressions de plus en plus fortes pour quitter d'eux-mêmes leur emploi ou encore pour se mettre à leur propre compte.

3 Voir : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la réforme de la sécurité du revenu*, résumé, janvier 1997 : 12 pages. Voir également : *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de Loi no 186, Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Mai 1998 : 32 pages.

4 CDPQ, *Rapport annuel*, 1993 : 65.

Ces constats pour la Commission posaient donc toute l'exigence de tenir un débat.

Les objectifs du Forum

Soucieuse d'assurer un leadership dans la connaissance et l'action sur des questions sociales préoccupantes, comme celle de l'expansion des nouvelles formes de travail et ses conséquences sociales, la Commission a ainsi mené un cycle d'études⁵. Ces travaux, dont certains résultats ont été présentés comme documentation à l'appui de ce deuxième Forum, ont été conduits à la Commission à partir de 1993. Ils ont permis de développer des connaissances pointues sur l'appréciation des nouveaux statuts d'emploi et sur les incidences de ce phénomène du point de vue des applications de la Charte.

Par ce Forum, la Commission a donc voulu étendre la diffusion de ce thème sur la place publique en faisant profiter de ses connaissances au plus grand nombre et en permettant la tenue d'un débat sur les solutions possibles à apporter aux problèmes identifiés.

La démarche empruntée

Tant les objectifs recherchés que la démarche retenue pour ce Forum voulaient permettre de faire le point sur le phénomène des nouvelles formes de travail et sur ses incidences, en présentant l'analyse de quatre dimensions précises. En regard des **faits** d'abord, il fallait commencer par présenter la mesure du phénomène des nouvelles formes de travail; puis, en regard du **débat**, nous voulions situer la perspective générale des droits de la personne en fonction plus spécifiquement du droit du travail; nous souhaitions ensuite, mettre en évidence les caractéristiques des **cas concrets** de travailleurs ayant perdu ou n'ayant pas accès aux protections de base des droits du travail; finalement, nous voulions identifier des **approches**, soit comme initiatives de

5 Les études en question réalisées par L.F. Dagenais, ont été regroupées dans un ouvrage à paraître en janvier 1999 aux éditions Yvon Blais et intitulé *Travail éclaté : protection sociale et égalité*.

solidarité, soit comme responsabilités sociales des entreprises, à partir d'expériences tant syndicales que patronales, face aux problèmes soulevés.

Les conférenciers au Forum

M^e Claude Fillon, Président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, nous rappelle la contribution que la Commission apporte au thème général du Forum.

Madame Lucie France Dagenais, sociologue et chercheure à la Direction de la recherche et de la planification de la Commission, précise les faits par une évaluation chiffrée de l'ampleur du phénomène des nouvelles formes d'activité.

Madame Guylaine Vallée, professeure agrégée à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal situe pour sa part le débat sur la pluralité des statuts de travail dans la perspective de la protection de la personne en droit du travail.

Madame Esther Paquet, responsable aux dossiers politiques de Au bas de l'échelle, une association de travailleurs non syndiqués, nous présente quelques caractéristiques de ces travailleurs.

Monsieur Henri Massé, Secrétaire général de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), analyse des approches syndicales dans la défense de la solidarité et des droits de travailleurs sans statut.

Monsieur Denis Beauregard, enfin, alors président du Conseil du patronat du Québec, nous introduit à quelques aspects de la responsabilité sociale des entreprises.

2 RÉSUMÉ DES PRÉSENTATIONS

Pour les fins des Actes du Forum nous avons réuni les textes des conférenciers ayant nourri la réflexion de cet événement. Outre la conférence d'ouverture présentée par M^e Claude Filion, on retrouvera ici deux types de textes : d'une part, les analyses qui présentent des résultats de recherche et, d'autre part, les opinions ou prises de positions découlant de points de vue ou d'expériences organisationnels. Les deux textes d'analyse sont ceux de mesdames Lucie France Dagenais et Guylaine Vallée. Les trois textes d'opinions sont ceux de madame Esther Paquet et de messieurs Henri Massé et Denis Beauregard.

Le texte d'ouverture présenté par M^e Claude Filion nous précise d'abord que le thème général du Forum sur les travailleurs à statuts différenciés et précaires répond à une priorité importante pour la Commission jusqu'à l'an 2000. Il rappelle ensuite la contribution que peut apporter au débat social une perspective fondée sur les principes reconnus par la Charte québécoise des droits et libertés qui comporte des articles pertinents à notre réflexion sur les statuts de travail. Il réfère notamment à la notion d'« égalité » : un « traitement égal pour un travail équivalent » (article 19), ou encore, à celle de « conditions de travail justes et raisonnables » (article 46). Il conclut finalement sur des exemples d'interventions de la Commission, dans le cadre du mandat conféré par la Charte, lorsque des lois ou politiques gouvernementales touchent de près à la situation des travailleurs à statut précaire.

Madame Lucie France Dagenais mesure les faits en proposant une évaluation chiffrée de l'ampleur du phénomène des nouvelles formes d'activité. Son texte commence par poser les éléments de perspectives juridique, sociologique, culturel et politique à considérer dans l'analyse des nouvelles formes d'emploi. Après avoir posé les critères pour dénombrer la population active occupée, elle présente des données précises permettant d'illustrer la croissance, depuis 1976 à nos jours, des sous-catégories de travailleurs à statuts différenciés (à temps plein ou partiel ou travailleur indépendant) dans l'ensemble de cette population. Elle examine aussi la répartition des travailleurs à statut régulier par rapport aux travailleurs non réguliers c'est-à-dire occasionnels

saisonniers et non saisonniers, tant chez les salariés que chez les autonomes. Le problème de fond rattaché à la présence grandissante de travailleurs à statuts différenciés par rapport aux salariés réguliers est finalement posé au regard des principes et des droits reconnus dans la Charte.

Madame Guylaine Vallée s'interroge sur le rôle du droit du travail et sur la protection de la personne dans le contexte de la pluralité croissante des statuts de travail. Elle situe d'abord le débat sur le droit du travail et sa fonction de protection de la personne, face aux nouveaux visages de la subordination (travailleurs autonomes et travailleurs à domicile). Elle illustre ensuite, au moyen d'exemples puisés parmi les critères d'accès à la protection de la *Loi sur les normes du travail*, les difficultés d'application des normes protectrices pour certains statuts d'emploi. Elle souligne ensuite que le rôle protecteur du droit du travail doit passer par la reconnaissance des intérêts collectifs des travailleurs et débouche finalement sur quelques pistes d'avenir pour le droit du travail. Les suggestions apportées, qui vont dans le même sens que celles déjà formulées par la Commission des droits de la personne en 1995⁶, s'inscrivent ainsi de plain-pied dans une perspective générale de protection de la personne.

Le texte de madame Esther Paquet décrit d'abord le mandat de son organisme ainsi que les caractéristiques principales des travailleurs non-syndiqués qu'il dessert. Il définit la précarité de ces travailleurs en regard de l'absence ou de la faiblesse du statut de travail autant que du revenu, et en précise les causes et conséquences. La principale conséquence identifiée est le harcèlement psychologique au travail que l'on distingue ici du harcèlement sexuel et du harcèlement discriminatoire. Les nouvelles dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en privant de prestations les personnes qui quittent volontairement leur emploi, sont vues comme un terreau propice au harcèlement, une préoccupation centrale pour l'organisme Au bas de l'échelle. Finalement, quelques recommandations sont formulées à la *Loi sur les normes du travail* pour favoriser la

6 Voir à cet effet le document produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en décembre 1995 : Dagenais, L.F. *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, op. cit., pages 42 et sq.

stabilité d'emploi et réaffirmer l'accès aux avantages sociaux quel que soit le statut de travail, d'une part, et d'autre part, pour aplanir les difficultés d'application de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale*.

Après un bref rappel de la mission historique du mouvement syndical, le texte de monsieur Henri Massé présente quatre pistes d'action dans la défense des travailleurs précaires : une revendication en faveur de l'emploi et d'une redistribution équitable de la richesse collective; des nouvelles formes de représentation pour les travailleurs autonomes dans la création et l'élargissement d'associations professionnelles; des amendements au *Code du travail* pour permettre aux employés de très petites entreprises de se regrouper en unités d'accréditation multipatronales; et enfin, la négociation de conditions équivalentes dans les conventions collectives pour rétablir l'équité entre les travailleurs réguliers et ceux embauchés à des conditions inférieures (à temps partiel, temporaire ou occasionnel, sur appel).

Plaçant la notion de rigidités au centre de son exposé, alors président du CPQ, monsieur Denis Beauregard considère que les adaptations des entreprises à la concurrence internationale ont influé sur l'organisation du travail. La création d'emploi, jugée meilleure aux États-Unis qu'en Europe, est attribuée à la rigidité moindre du marché du travail. Au Québec, on retrouverait une rigidité supplémentaire dans les « taxes sur la masse salariale »⁷ qui constitueraient un frein au dynamisme du marché et à la création d'emploi, conformément à une perspective généralement retenue par les milieux économiques. Aussi, de ce point de vue, les nouvelles formes de travail font désormais partie de la donne. On insiste pour qu'elles s'insèrent dans une société qui

7 À noter que les cotisations sur la masse salariale auxquelles on fait de plus en plus référence, concernent avant tout les assurances du travail soit, les cotisations d'assurance-emploi et du Régime des rentes du Québec. Ces charges sont déductibles dans le calcul du revenu imposable d'une entreprise. Au Québec, elles ont été haussées contre une baisse du taux d'imposition sur les bénéficiaires des sociétés et une harmonisation de la taxe de vente avec la TPS. Certaines études ont montré que ce genre d'assurances sont reportées sur les travailleurs dans une proportion de 80% par des réductions relatives de salaires et ont donc un impact à la baisse ou au maintien des niveaux de salaires (N.d.E.).

laisse tant aux entreprises qu'aux travailleurs la place dont ils ont besoin pour se développer, situant ainsi à un même niveau les droits des entreprises et ceux de la main-d'oeuvre. On reconnaît cependant qu'il faut départager entre les faux travailleurs autonomes (ou faux entrepreneurs) et les autres, en vue de ne pas cautionner les entreprises tentant de se soustraire à la législation. La principale responsabilité sociale de l'entreprise consisterait à contribuer à la formation pour les besoins de la nouvelle économie.

3 REMERCIEMENTS

Pour leur contribution inestimable à ce 2^e Forum des Droits et Libertés, la Commission remercie les conférenciers et conférencières ainsi que les membres de son personnel qui y ont travaillé.

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

M^e Claude FILION, Président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Chers amis,

C'est avec grand plaisir que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ouvre ce forum public portant sur les formes de travail « atypiques » : travail à temps partiel, temporaire, autonome et à domicile. Nous vous invitons aux échanges et débats sur ce thème, où nous entendons partager les résultats des travaux réalisés au sein de la Commission pour susciter une réflexion plus large alimentée par vous, nos partenaires dans la promotion et la défense des droits et libertés.

Une priorité de la Commission

Le thème du présent forum répond à un intérêt récurrent pour la Commission qui s'est donnée comme priorité triennale 1997 à 2000 : « la restructuration socio-économique et les incidences sur l'égalité d'accès à la protection sociale ainsi que le respect des droits ». La réalisation de cette priorité a pour objectif de fournir des données tant sur les populations et les statuts de travail, que sur les politiques et législations, afin de doter la Commission de moyens pouvant lui permettre de contribuer aux actions de contrepoids aux forces du marché et d'œuvrer en ce sens avec nos partenaires communautaires, syndicaux, universitaires et des entreprises.

Les travailleurs à statuts différenciés

Depuis quelques temps déjà, la Commission a constaté, dans une série d'études et d'interventions, la disparité des statuts d'emploi et les conséquences de la présence grandissante de sous-catégories précaires de travailleurs, dans la montée de la pauvreté.

La Commission a constaté de plus, les limites du filet social destiné aux travailleurs à statut précaire, pour assurer la sécurité économique aux personnes, en particulier à l'occasion de la récente réforme de la sécurité du revenu.

Plus récemment, des entreprises ont consulté la Commission dans le but de savoir comment faire de leurs employés, des travailleurs autonomes, soulevant ainsi toute la question de l'accès à la protection sociale en toute égalité des nouvelles catégories de travailleurs précaires.

Devant la restructuration socio-économique et les disparités de plus en plus flagrantes dans les statuts de travail, on peut s'inquiéter des incidences sur l'égalité d'accès à la protection sociale ainsi que sur le respect des droits. A cette fin, le 2^e Forum qui clôturait un cycle d'études de la Commission, se veut l'occasion de lancer un débat d'une brûlante actualité.

L'objectif du présent colloque

Dans le présent marché du travail en mutation, de nouvelles catégories de travailleurs à statuts différenciés, sont exclus des mesures de protection mises en place par la législation sociale et du travail fondée avant tout sur le travail salarié stable. Ces personnes pourraient en fait devenir de nouvelles victimes et constituent des indices d'une tendance pouvant rendre inopérants les principes de la Charte, ainsi que ses modalités d'application. C'est donc ici que réside toute la pertinence de notre projet en regard de la Charte, c'est-à-dire dans un contexte où le phénomène d'éclatement des statuts d'emploi tend à s'accroître, on est conduit à se demander comment les principes de la Charte peuvent être respectés et appliqués.

Dans cette perspective, le présent colloque voudrait proposer des alternatives à une vision uniquement entrepreneuriale de la société, atomisant les personnes dans les

statuts de travail et voulant que l'État se déresponsabilise face à la protection des travailleurs et des travailleuses des différents aléas de l'existence sociale.

À cet égard, faudrait-il rappeler la contribution que peut apporter au débat social une approche fondée sur les droits reconnus par la Charte québécoise. La Charte comporte des articles pertinents à notre réflexion sur les statuts de travail. Je pense ici, bien sûr, notamment à la notion d'« égalité » : un « traitement égal pour un travail équivalent » (article 19), ou encore, à celle de « conditions de travail justes et raisonnables » (article 46).

Les questions soulevées en lien avec la Charte.

Ainsi, l'application de l'article 19 de la Charte soulève des questions lorsque, pour des tâches semblables, dans une même entreprise, le statut des travailleurs diffère (indépendant contractuel hors de la firme). En principe, s'adressant à l'employeur, cet article de la Charte consacre le droit à un « salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. » En pratique sur le plan salarial, on voit apparaître une zone inopérante de la *Loi sur l'équité salariale* qui ne rejoint que les salariés attitrés des entreprises. Plusieurs travailleurs(euses) à contrat accomplissent un travail équivalent aux salariés, sans être considérés comme « membres » du personnel par l'employeur, exerçant leur activité soit temporairement, soit hors du cadre de l'entreprise (à domicile, par exemple). En outre, la notion de « salaire » mentionnée dans l'article pour prescrire l'équité de traitement, ne peut englober le travailleur dont l'activité, dans les faits, est plutôt assimilée à un contrat d'entreprise. La notion de salaire ne peut s'appliquer à ce type de travailleur davantage soumis aux aléas des négociations individuelles. Conséquemment, le sens de la discrimination, tel que formulé à l'article 19, ne risque-t-il pas de s'avérer trop restreint ou mal adapté?

De plus, alors que la masse des travailleurs est de plus en plus fragmentée, les victimes de discrimination dans l'emploi risquent bien de se poser en nombre croissant malgré l'article 16 de la *Charte des droits*. Parler de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, etc... c'est-à-dire en regard des caractéristiques d'emploi établies à l'article 16, ne revient-il pas pour ces personnes qui exécutent un contrat ou pratiquent ponctuellement une activité de travail, à démontrer la « quadrature du cercle »?

Ensuite, au chapitre des droits économiques et sociaux prévus par la Charte, le droit spécifique à des conditions de travail justes et raisonnables pose des difficultés d'application particulières (article 46). Ce droit est en effet d'application malaisée, alors que les travailleurs atomisés sont plus vulnérables que lorsqu'ils sont regroupés en entité : individuellement, ils sont susceptibles de rencontrer des difficultés particulières à faire reconnaître les droits qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de chacun à des conditions de travail justes et raisonnables.

Quant au droit à un niveau de vie décent, c'est-à-dire le droit à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, son application risque d'être aussi malaisée, puisque les mesures de protection prévues par la Loi sont destinées à remédier aux carences de situations d'emplois standards. Devant l'apparition des travailleurs en activité (pigiste, petit indépendant à son compte, etc) sans emploi assurable, l'accès à un emploi stable est compromis pour des catégories de personnes de plus en plus larges. En outre, la multiplication des personnes privées de l'emploi assurable et de ses protections (par exemple : semaines assurables donnant accès à l'assurance-emploi ou autres protections sociales), affecte des catégories de personnes particulièrement touchées par la pauvreté, comme les femmes et les jeunes.

Finalement, les dispositions de la Partie III de la Charte concernent les programmes d'accès à l'égalité ayant pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Elles sont fondées sur une vision du

marché de l'emploi désormais en plein éclatement et où sévit maintenant l'effritement des standards et surtout la multiplication de « victimes » potentielles.

Les interventions de la Commission

La Commission, dans le cadre de son mandat défini par la Charte, peut intervenir au besoin lorsque des lois ou politiques gouvernementales touchent de près la situation des travailleurs à statuts précaires. Qu'il me soit permis de rappeler simplement nos interventions passées en matière de normes du travail, et, bien entendu, d'aide sociale. Ces interventions ont été, pour nous, l'occasion de rappeler que l'État demeure le principal dépositaire de la solidarité sociale. Je ne doute pas que les années qui viennent puissent fournir l'occasion de réaffirmer cette responsabilité unique de l'État face à la lutte contre les inégalités.

Cette lutte, nous souhaitons continuer à y prendre une part active, en concertation avec les groupes et associations qui oeuvrent quotidiennement dans ce domaine. Je me réjouis donc de votre présence qui témoigne de notre préoccupation commune pour les droits de la personne et pour une plus grande justice sociale. Je souhaite, surtout, que nos échanges et réflexions lancent un éclairage différent sur le débat socio-économique actuel, un éclairage qui reflète la spécificité et la richesse de notre Charte.

Je vous remercie.

LES FAITS

NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL : QUELLE EST L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE?

Lucie France DAGENAIS, Ph. D. (sociologie)

Chercheure à la Direction de la recherche et de la planification de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

- 1 INTRODUCTION
 - 2 DÉNOMBREMENT DES SOUS-CATÉGORIES DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE
 - 3 LE PROBLÈME DE FOND : LES QUESTIONS POSÉES PAR LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEURS À STATUTS DIFFÉRENCIÉES AU REGARD DES PRINCIPES ET DES DROITS RECONNUS DANS LA CHARTE
 - 4 CONCLUSION
-

1 INTRODUCTION

De quoi parle-t-on au juste quand on parle des « nouvelles formes de travail »? Comment peut-on apprécier l'ampleur de ce phénomène tant par rapport aux travailleurs à statut d'emploi différents, qu'au regard des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*? Ce sont là les questions de fond ayant inspiré le thème retenu pour ce Forum et auxquelles je voudrais tenter d'apporter des éléments de réponse dans cet exposé.

1.1 Quelques perspectives théoriques

Présentons tout d'abord les principales perspectives théoriques à partir desquelles on peut aborder l'étude des nouvelles formes de travail.

1.1.1 La perspective juridique : les formes de travail « hors normes »

La perspective juridique conçoit avant tout les formes de travail dans le cadre des normes existantes : codes du travail, *Loi sur les normes du travail*, etc. Dans cette perspective, certaines formes de travail tel que le travail occasionnel sur liste de rappel, par exemple, une forme d'emploi qui se répand, échappent à ce type de cadre conceptuel.

1.1.2 La perspective sociologique : la précarisation de l'emploi

Dans une perspective sociologique issue des conceptions économiques du dualisme du marché du travail, la disparité des formes d'emploi, ainsi que la précarisation qui en découle, sont expliquées comme un changement dans les politiques de gestion de la main-d'oeuvre. Ces politiques accordaient auparavant des protections aux salariés en termes de sécurité d'emploi et de conditions de travail (niveau de rémunération supérieur au minimum légal; durée du travail déterminée et paiement en temps supplémentaire au-delà; avancement et permanence de l'emploi par ancienneté; ancienneté proportionnelle dans les mises à pied; etc). Dans cette perspective, les formes d'emploi précaires constituent de nouvelles politiques de gestion de la main-d'oeuvre de la part des entreprises voulant plus de flexibilité.

1.1.3 Des significations d'ordre culturel et politique

Mais le phénomène des nouvelles formes de travail a d'autres significations que celle des stratégies des entreprises, dégagées à travers les problématiques de la dualisation et de la précarisation du marché du travail. Ces significations sont notamment d'ordre culturel : des scénarios de vie personnelle où s'interpénètrent formation, travail, retraite, ainsi que d'ordre politique : gestion du chômage, interventions visant certaines catégories, etc.

1.2 Éléments de problématique

Poser le problème des nouvelles formes de travail uniquement dans des termes d'emplois atypiques ou précaires, c'est se limiter à une différenciation de la composition de la population active, produite au seul niveau du système économique. La précarité n'est pas seulement d'ordre économique (dualisme du marché; niveaux de revenus inférieurs à ceux des emplois réguliers; sécurité d'emploi exclue). Elle est aussi d'ordre social au sens où les catégories de travailleurs « périphériques » au marché des postes réguliers, ne sont pas intégrées socialement aux communautés de travail constituées. Ceci a pour effet de favoriser, à terme, l'éclatement ou atomisation des formes sociales de mobilisation et de solidarité.

Il ne suffit donc plus de définir les nouvelles formes de travail comme simplement « précaires ». On laisserait alors sous-entendre que les travailleurs qui y sont impliqués ont toujours le choix de ce genre d'emploi alors qu'il est hautement douteux que ces travailleurs, de façon étendue, choisissent délibérément la précarité comme situation de travail et mode de vie.

1.2.1 *Une préoccupation centrale au regard des principes de la Charte des droits et libertés*

Tout l'effort d'analyse procède donc du constat et de la préoccupation à propos de la croissance, au cours des dernières années, de travailleurs sans statut ou à statut ambigu, ainsi qu'à propos de l'impact de ce phénomène. Dans ce contexte où un nombre important de travailleurs sont sans statut clairement identifié et que, dans l'état actuel des lois sociales et du travail, leur situation de travail ne sont pas encadrée par un type de régime syndical, nous nous demandons d'abord quelles sont ces sous-catégories de travailleurs? Nous nous demandons ensuite quelles sont les protections institutionnelles auxquelles les catégories croissantes de travailleurs sans statut ou à statut ambigu peuvent toujours prétendre au regard des principes égalitaires garantis par la *Charte des droits* à l'ensemble des travailleurs?

1.2.2 Les situations de travail disparates : le temps partiel et les autres

L'ampleur des situations ou formes de travail autres que l'emploi régulier type n'est en effet pas négligeable. Celles-ci regrouperaient, selon les estimations, environ la moitié de la population active qui se distribue dans des formes différenciées d'emploi.

Si, donc, environ la moitié des travailleurs au Québec ont actuellement une participation pleine et entière à la population active en travaillant de façon régulière, c'est-à-dire à temps plein sur une base hebdomadaire et pendant toute l'année, une autre moitié y participe de façon non régulière. Au sein de celle-ci, il existe une très grande différenciation. Dans ce groupe de travailleurs non réguliers et partiellement actifs, on retrouve les travailleurs temporaires. Il peut s'agir de travailleurs saisonniers ou encore d'occasionnels non saisonniers qui oeuvrent à temps plein ou partiel sous diverses formes, à domicile ou non.

Parmi les autres formes de travail désignées tantôt comme atypiques tantôt comme précaires, le travail à temps partiel est considéré comme le moins atypique, étant donné qu'il se distingue sur un seul point de l'emploi régulier stable à 5 jours par semaine pour 35 à 40 heures, c'est-à-dire qu'il s'exerce sur une durée de travail hebdomadaire habituellement moindre.

Dans le cas, par contre, des formes de travail temporaire, saisonnier ou non, ou encore du travail autonome, leurs modalités d'exercice s'écartent de l'emploi salarié stable sur plusieurs points, dont le nombre des semaines de travail dans l'année, les conditions de travail (congrés payés, congrés maladie, vacances annuelles, heures supplémentaires), etc.

1.3 Objectif et méthode

Nous partirons donc de la « population active occupée » définie comme l'ensemble des personnes au travail¹, pour en faire le pivot de l'analyse et examiner la différenciation de cette population occupée. Il s'agit ici, en plus de mettre de l'ordre dans la situation composite de la population active occupée, de préciser les sous-catégories de travailleurs non réguliers dans cet ensemble. Notre analyse ne se limite donc pas aux salariés en tant que travailleurs réguliers pris comme valeur étalon, mais tente de mettre en évidence plus particulièrement les situations de travail provisoire, mal connues mais bien réelles.

1.3.1 *Critères de classification des sous-catégories de la population active occupée*

Nous retenons quatre critères prévalant à notre classification :

- Différencier la main-d'oeuvre occupée de façon régulière de celle ayant un rapport plus occasionnel à l'emploi.
- Distinguer les travailleurs indépendants, et plus spécialement les autonomes qui n'embauchent qu'eux-mêmes, des travailleurs salariés (ou rémunérés).
- Distinguer la situation de la main-d'oeuvre dans la durée de travail à temps plein et à temps partiel.
- Distinguer, enfin, les travailleurs selon leur lieu de travail, à domicile ou non.

1.3.2 *Sources de données*

Élaborer la problématique des situations de la main-d'oeuvre signifie en estimer l'ampleur au moyen des possibilités offertes par les données statistiques disponibles.

1 La désignation « population active occupée » n'inclut ici que des personnes au travail en excluant les agriculteurs, les travailleurs familiaux non rémunérés ainsi que les sans travail prestataires d'assurance-emploi.

Deux enquêtes canadiennes existent à cet effet : l'enquête sur la population active (l'EPA) et le Recensement. En ce qui concerne les problèmes du travail, ces enquêtes ont comme unité d'observation le « travailleur » et non la « forme du travail » ou le « statut d'emploi ». Retenir la notion de population active est donc un avantage au plan des données statistiques disponibles.

Ainsi, les données de l'EPA permettent de mesurer globalement les catégories principales de la population active, telles que : les « travailleurs rémunérés » travaillant pour autrui, ou salariés; les « travailleurs indépendants » oeuvrant à leur compte embauchant ou non du personnel; et, enfin, les travailleurs oeuvrant de façon régulière soit à temps plein (« plus de 29 heures par semaine à l'emploi principal »), soit à temps partiel (« moins de 30 heures par semaine à son emploi principal »), et ce, de façon choisie ou non choisie.

Les données de l'EPA ont donc comme avantage de mesurer l'importance de ces catégories de travailleurs dans la population active occupée. Au niveau des salariés toutefois, les données de l'EPA tendent à surévaluer² leur nombre parce qu'elles incluent à cette catégorie les indépendants propriétaires salariés de leur entreprise. En conséquence, ces données ont comme désavantage, d'une part, à sous-évaluer³ le nombre réel des travailleurs à leur compte et, d'autre part, à fondre dans la même catégorie, tous ces travailleurs qu'ils soient de véritables ou de faux indépendants.

2 En effet, les données de l'EPA surévaluent le nombre des travailleurs rémunérés en incluant à cet ensemble « les travailleurs indépendants avec entreprise constituée en société » parce que, en principe, « ils sont employés par l'entreprise dont ils sont propriétaires ». Il conviendrait mieux d'inclure ces travailleurs propriétaires d'entreprise constituée en société dans la même catégorie que les travailleurs à leur compte, de l'avis de plusieurs (Voir *Guide d'utilisation des données de l'Enquête sur la population active*, Statistique Canada, mars 1992 : 41).

3 La catégorie « travailleurs à son compte » est sous-évaluée en nombre parce qu'elle exclue, comme nous venons de le noter, « les travailleurs indépendants salariés de leur entreprise », d'une part. D'autre part, en considérant tous les « travailleurs à leur compte sans entreprise et sans personnel » qui n'embauchent qu'eux-mêmes, au même titre que les vrais indépendants qui embauchent du personnel, la qualité réelle des indépendants de cette catégorie est mal appréciée puisque les faux indépendants ne peuvent être identifiés et distingués des vrais indépendants.

En outre, ces données ne permettent pas de connaître la durée des emplois occupés, puisque les estimations mensuelles de l'emploi, du chômage et des inactifs de ce sondage, tirées auprès d'un échantillon de personnes, se rapportent uniquement à une semaine de référence. Il n'est alors pas possible de mesurer les sous-catégories de travailleurs oeuvrant de façon non régulière, catégories prioritaires pour notre exposé.

Les données de Recensement⁴ nous permettent de connaître la durée des semaines travaillées chez les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants. Elles nous permettent en effet de distinguer des sous-catégories spécifiques de travailleurs en fonction du critère du nombre des semaines annuelles travaillées. Nous distinguerons donc les sous-catégories de travailleurs selon qu'ils oeuvrent soit de façon régulière de 48 à 52 semaines par an, soit non régulière de 1 à 4 semaines par an. Cette dernière catégorie est divisée en deux autres sous-catégories pour désigner les personnes travaillant de façon occasionnelle soit saisonnière, moins de 26 semaines par an, ou encore non saisonnière de 27 à 47 semaines.

2 DÉNOMBREMENT DES SOUS-CATÉGORIES DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

Présentons maintenant quelques chiffres qui permettent d'illustrer certaines tendances dans la population active occupée.

2.1 Croissance des catégories de travailleurs dans la population active occupée de 1976 à 1995

Voyons d'abord les tendances générales en terme de croissance des catégories globales de travailleurs de la population active occupée, tendances observables au cours des vingt

4 Le recensement de 1991 est le seul dont les données soient actuellement disponibles. Les données du recensement de 1995 ne seront disponibles qu'au printemps 1998.

dernières années. Selon les données de l'EPA, on peut observer (voir Tableau 1 à la fin de ce texte) :

- une faible croissance des travailleurs salariés à temps plein (5,9%);
- une forte croissance des travailleurs salariés à temps partiel (plus de 100%);
- une croissance extrêmement forte des travailleurs salariés à temps partiel non choisi (une progression de plus de 500%);
- enfin, une forte croissance chez les travailleurs indépendants, dont le nombre a doublé en vingt ans.

Comme nous l'avons déjà dit plus tôt, ces analyses prennent en compte globalement la catégorie des salariés ainsi que celle des indépendants, oeuvrant à temps plein ou à temps partiel. Elles ne concernent pas les catégories spécifiques de travailleurs non réguliers qui nous intéresse ici de manière prioritaire.

2.2 Répartition des sous-catégories de travailleurs dans la population active occupée

2.2.1 *Nombre de travailleurs salariés et de travailleurs indépendants dans la population active occupée*

Selon les données du Recensement, le nombre total des travailleurs salariés est estimé à 3 218 864 personnes (Voir Tableau 2). Les travailleurs indépendants représentent pour leur part 282 000 personnes, dont plus d'un tiers (105 000 ou 37%) sont des autonomes qui n'embauchent qu'eux-mêmes et environ deux tiers (176 166 ou 63%) sont des indépendants qui embauchent du personnel. Pour la suite de cette étude et aux fins de comparaison avec les travailleurs salariés, nous retiendrons sur l'ensemble des indépendants, seulement ceux qui n'embauchent pas d'employés et que nous désignons ici d'« autonomes sans aide ».

2.2.2 Répartition des réguliers et des non réguliers chez les salariés et les autonomes (sans aide)

Sur l'ensemble des travailleurs salariés on retrouve 58,1% de réguliers (travaillant de 48 à 52 semaines), contre 41,9% de non réguliers (voir Tableau 2). Parmi ceux-ci, les non saisonniers (27 à 47 semaines) comptent pour 21,5% et les occasionnels saisonniers (26 semaines ou moins) pour 20,4%.

Chez les autonomes (sans aide) on retrouve une plus grande proportion de non réguliers que chez les salariés. Les non réguliers comptent en effet jusqu'à 44,2% de l'ensemble de ces autonomes alors que les réguliers représentent 55,8%. Les occasionnels non saisonniers représentent à eux seuls jusqu'à 27,4% de ces autonomes, davantage que chez les salariés, et les occasionnels saisonniers, pour 16,8%.

2.2.3 Répartition du temps plein et du temps partiel chez les salariés et les autonomes (sans aide), réguliers et non réguliers

Présentons maintenant la répartition des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

D'abord pour les travailleurs salariés :

- La très forte majorité (89,3%) des réguliers, oeuvrent à temps plein (plus de 30 heures par semaine), comme on peut s'y attendre, contre 10,7% qui travaille à temps partiel (Tableau 2).
- Pour les occasionnels non saisonniers, c'est 77,2% qui travaillent à temps plein contre 22,8% à temps partiel.
- Du côté des occasionnels saisonniers, seulement 63,9% oeuvrent à temps plein contre 36,1% à temps partiel, la catégorie qui travaille le plus à temps partiel parmi les salariés.

Ensuite chez les travailleurs autonomes (sans aide) :

- une très forte majorité (87,5%) des réguliers oeuvrent à temps plein, mais moins que chez les salariés, contre 12,5% qui oeuvrent à temps partiel, soit un peu plus que chez les salariés.
- Pour les occasionnels non saisonniers, 70,9% travaillent à temps plein, beaucoup moins que chez les salariés, contre près d'un tiers (29,1%) qui oeuvrent à temps partiel, bien davantage que chez les salariés.
- Enfin, pour les occasionnels saisonniers uniquement, jusqu'à 48,6% des autonomes (sans aide) oeuvrent à temps partiel contre seulement 51,4% à temps plein, la catégorie oeuvrant le plus à temps partiel, tant chez les autonomes que chez les salariés.

Notons, pour finir, qu'il y a davantage d'occasionnels saisonniers chez les salariés que chez les autonomes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Par contre, il y a plus de simples occasionnels (non saisonniers) chez les autonomes que chez les salariés. (Voir Tableau 3).

2.2.4.1 Travailleurs à domicile

En ce qui concerne le travail à domicile, les salariés oeuvrent à domicile mais beaucoup moins, en proportion, que les autonomes (sans aide) (Voir Tableau 4). Alors que seulement 3,8% (soit 122 101 personnes) de tous les salariés réguliers travaillent à domicile, c'est le cas de 30,0% (soit 84 434 personnes) des autonomes (sans aide).

Ce sont les occasionnels saisonniers qui travaillent le plus à domicile, surtout pour les autonomes (sans aide) dont 41,7% (ou 13 700 personnes) oeuvrent à domicile, mais aussi pour les salariés, dont 4,8% (ou 31 267 personnes) travaillent à domicile. Les occasionnels non saisonniers oeuvrent à domicile dans une forte proportion de 34,9% des autonomes sans aide (22,167 personnes) contre 3,9% chez les salariés (27 167 personnes).

2.2.5.1 Données complémentaires sur le travail non régulier

Différentes sources d'informations, complémentaires aux données statistiques déjà fournies, révèlent que la présence grandissante des travailleurs occasionnels est reliée de plus en plus à l'existence de services ou agences de location de personnel⁵. On compte au Québec actuellement 345 agences de placement temporaire⁶ et le nombre de ces agences augmente à chaque année. En effet, d'après un fichier de la Commission des normes du travail, on peut estimer qu'entre 1988 et 1992 il y a eu de 25 à 55 nouvelles agences par année⁷. Près de 50% des travailleurs placés par les agences ont des affectations de très courte durée, soit de 13 semaines ou moins (MMSRFP, 1993 : 21).

On note, d'autre part, que les formes de travail non régulier concernent de façon importante la main-d'oeuvre féminine dans les occupations peu ou pas qualifiées (infirmières, caissières, danseuses). Une répartition⁸ globale des emplois temporaires par profession et métier dans l'ensemble de l'économie, montre en effet que les postes d'administration, dont près de la moitié sont en secrétariat, un type d'occupations majoritairement féminines, comptent pour 58% de tous les emplois temporaires (MMSRFP, 1993 : 15). Notons en outre, que l'importance du travail non régulier chez les femmes n'est pas réservée au seul secteur privé de l'économie. Une évaluation effectuée sur le secteur public québécois montre en effet que dans l'effectif total des occasionnels (11 518 personnes) de la fonction publique, les femmes, en 1994, représentent les deux tiers des employés (64,5% soit 7 426 femmes) (Dagenais, 8 août 1995). Des données

5 Définition des **services ou agences de location de personnel** : ils placent leurs propres employés chez des entreprises clientes, moyennant facturation tenant compte du salaire de l'employé référé, des frais administratifs et d'un profit. Ils offrent davantage des formes d'emploi à durées déterminées (temporaires) ou à temps partiel. On les distingue des **bureaux de placement** (équivalents de centres d'emploi) qui tiennent des listes d'emplois vacants, sélectionnent, réfèrent et placent des candidats auprès d'entreprises clientes moyennant rémunération sous forme d'honoraires. Ceux-ci offrent davantage des formes d'emplois réguliers ou permanents (tiré de MMSRFP, 1993).

6 Selon Statistique Canada, données de l'Enquête sur la population active.

7 Cité dans MMSRFP, 1993 : 22.

8 Tiré de données de l'Enquête sociale générale de 1989.

statistiques supplémentaires seraient sans doute nécessaires pour préciser davantage la part des femmes dans le travail occasionnel. Mais de ces quelques informations complémentaires sur le travail non régulier on peut aisément déduire que cette forme d'activité touche tout particulièrement les femmes.

3 LE PROBLÈME DE FOND : LES QUESTIONS POSÉES PAR LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEURS À STATUTS DIFFÉRENCIÉS AU REGARD DES PRINCIPES ET DES DROITS RECONNUS DANS LA CHARTE

La question des impacts du phénomène de différenciation des situations de travail est une question de fond car elle représente un enjeu pour l'ensemble de la société. Les statuts de travail différenciés dans la population active occupée, constituent rien de moins qu'un enjeu des rapports sociaux et se pose ici comme un problème de respect des droits et des principes reconnus dans la Charte pour des pans entiers de travailleurs.

3.1 Les travailleurs à statuts différenciés et les principes de la Charte

Depuis quelque temps déjà, la Commission a constaté, dans une série d'études⁹ et d'interventions, la disparité des statuts d'emploi et les conséquences de la présence grandissante de sous-catégories précaires de travailleurs, dans la montée de la pauvreté. La Commission a constaté de plus, les limites du filet social destiné aux travailleurs à statut précaire, pour assurer la sécurité économique aux personnes, en particulier à l'occasion de la récente réforme de la sécurité du revenu¹⁰.

9 L.F. Dagenais, *Différenciation des statuts dans l'emploi : incidences sur la Charte*, Commission des droits de la personne du Québec, décembre 1993, 62 pages. L.F. Dagenais, *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Étude de la Direction de la recherche et de la planification, (réalisée avec la collaboration de S. Archambault), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, décembre 1995, 69 pages. L.F. Dagenais, *Mutations dans les catégories d'emploi et effets sur les personnes : Quelles stratégies possibles?* Commission des droits de la personne du Québec, Communication présentée à la FNEEQ-CSN, 4 novembre 1994, 25 pages. L.F. Dagenais, *Travail autonome et égalité d'accès à la protection sociale. Un examen des législations (lois sociales et du travail) en matière de protection sociale au Québec et dans l'Union européenne*, Étude de la Direction de la recherche et de la planification, (à paraître), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1997, 97 pages (plus annexes).

10 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la réforme de la sécurité du revenu*, janvier 1997, 35 pages. Cat. 412-66.

Plus récemment, des entreprises ont consulté la Commission dans le but de savoir comment faire de leurs employés, des travailleurs autonomes, soulevant ainsi toute la question de l'accès à la protection sociale en toute égalité des nouvelles catégories de travailleurs précaires.

Devant la restructuration socio-économique et les disparités de plus en plus flagrantes dans les statuts de travail, on peut s'inquiéter des incidences sur l'égalité d'accès à la protection sociale ainsi que sur le respect des droits. Mentionnons par exemple, que le droit aux services de santé, à l'éducation (égalité des chances), à une indemnité en cas de chômage, à une indemnisation lors d'accident de travail, à une indemnisation de maternité, à une sécurité pour la vieillesse, font partie des besoins humains sociaux fondamentaux que l'État doit prendre en charge étant donné ses responsabilités comme principal dépositaire de la solidarité sociale. Les travailleurs à statuts différenciés (temporaires, occasionnels ou saisonniers) n'ont pas tous également accès à l'ensemble des modalités assurant ce type de besoins. Une telle perspective, certes, tend à s'opposer à une vision uniquement entrepreneuriale de la société, atomisant les personnes dans les statuts de travail et voulant que l'État se déresponsabilise du contrat social face à la protection des travailleurs et des travailleuses des aléas de l'existence sociale.

Dans le présent marché du travail en mutation, de plus en plus de travailleurs sont exclus des mesures de protection mises en place par les législations sociales et du travail fondées avant tout sur le travail salarié stable. Ces personnes pourraient en fait devenir de nouvelles victimes et constituent des indices d'une tendance pouvant rendre inopérants les principes de la Charte, ainsi que ses modalités d'application. C'est donc ici que réside toute la pertinence de notre analyse en regard de la Charte, c'est-à-dire dans un contexte où le phénomène d'éclatement des statuts d'emploi tend à s'accroître, comme nous avons pu l'exposer, on est conduit à se demander comment les principes de la Charte peuvent être respectés et appliqués.

3.2 Les questions soulevées en lien avec la Charte

Au terme de cet exposé, je voudrais soumettre quelques questions sur les impacts au regard de certains principes reconnus par la *Charte des droits et libertés*, questions touchant au respect de deux types de droits : droits à l'égalité et droits sociaux et économiques. La Charte comporte, en effet, des articles pertinents à notre réflexion sur les statuts de travail. On pense ici, bien sûr, notamment à la notion d'« égalité » : un « traitement égal pour un travail équivalent » (article 19), ou encore, à celle de « conditions de travail justes et raisonnables » (article 46), mais aussi à d'autres dispositions.

3.2.1 Droits à l'égalité

Les droits à l'égalité concernent notamment une modalité particulière énoncée à l'article 19 de la Charte, soit : le droit à un traitement égal pour un travail équivalent.

Travail non régulier et inégalité salariale : questions sur l'article 19

On peut se demander quelle est l'étanchéité de l'article 19 (« traitement égal pour un travail équivalent ») étant donné les travailleurs non réguliers à statuts différenciés ou sans statut d'emploi, qui se multiplient et la présence de règles de rémunérations de plus en plus individualisées, ou à la tâche.

Par exemple, les travailleuses et travailleurs temporaires placés par les agences de location de personnel, ont un salaire inférieur aux employés réguliers pour effectuer les mêmes tâches. Selon un rapport gouvernemental, ils sont rémunérés « en moyenne 20% en dessous du salaire moyen versé aux travailleurs réguliers effectuant les mêmes tâches » (MMSRFP, 1993 : 40). Cette inégalité est plus évidente pour des tâches de manutentionnaires, manœuvres, employés d'entretien, employés de bureau, dont les

travailleurs doivent se contenter du salaire minimum, subissant une inégalité pouvant dépasser 20% (MMSRFP,1993 : 41). A cet égard les travailleurs moins scolarisés et peu spécialisés subissent les plus fortes inégalités.

Ainsi, l'application de l'article 19 de la Charte soulève des questions lorsque, pour des tâches semblables, dans une même entreprise, le statut des travailleurs diffère (indépendant contractuel hors de la firme). En principe, s'adressant à l'employeur, cet article de la Charte consacre le droit à un « salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ». En pratique sur le plan salarial, on voit apparaître une zone inopérante de la *Loi sur l'équité salariale* qui ne rejoint que les salariés attitrés des entreprises. Plusieurs travailleurs(euses) à contrat accomplissent un travail équivalent aux salariés, sans être considérés comme « membres » du personnel par l'employeur, exerçant leur activité soit temporairement, soit hors du cadre de l'entreprise (à domicile, par exemple). En outre, la notion de « salaire » mentionnée dans l'article pour prescrire l'équité de traitement, est inadéquate pour le travailleur dont l'activité, dans les faits, est plutôt assimilée à un contrat d'entreprise. La notion de salaire ne peut s'appliquer à ce type de travailleur davantage soumis aux aléas des échanges individuels. Conséquemment, le sens de la discrimination, tel que formulé à l'article 19, ne risque-t-il pas de s'avérer trop restreint ou mal adapté?

La discrimination dans l'emploi : questions sur l'article 16

De plus, alors que la masse des travailleurs est de plus en plus atomisée, les victimes de discrimination dans l'emploi risquent bien de se poser en nombre croissant malgré l'article 16 de la *Charte des droits*. Parler de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, etc... c'est-à-dire en regard des caractéristiques d'emploi établies à l'article 16, ne revient-il pas pour ces personnes qui exécutent un contrat ou pratiquent ponctuellement une activité de travail, à démontrer la « quadrature du cercle »?

3.2.2 Droits sociaux et économiques

Au chapitre des droits sociaux et économiques, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, concerne un type de droit fondamental de la personne garanti par l'article 46 de la Charte.

Travail non régulier et conditions de travail inférieures : questions sur l'article 46

On peut se demander quelle est l'étanchéité de l'article 46 (« Toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables ») étant donné une masse de travailleurs de plus en plus atomisée, des liens d'emploi plus diffus, des standards collectifs (de protection) à la baisse et des réaffectations plus risquées.

Par exemple, la travailleuse ou le travailleur temporaire ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail que l'employé régulier de l'entreprise qui effectue les mêmes tâches : absence de sécurité d'emploi; absence de possibilité d'avancement; peu ou pas d'accès à la formation; progression salariale selon la bonne volonté de l'agence; service continu non reconnu, ce qui peut donner lieu à des congédiements sans cause juste et suffisante (MMSRFP, 1993 : 28).

Le droit spécifique à des conditions de travail justes et raisonnables est d'application malaisée, alors que les travailleurs atomisés sont plus vulnérables que lorsqu'ils sont regroupés en entité : individuellement, ils sont susceptibles de rencontrer des difficultés particulières à faire reconnaître les droits qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de chacun à des conditions de travail justes et raisonnables.

Travail temporaire et barrières dans l'accès à l'emploi régulier

Non seulement les travailleurs(euses) temporaires ou occasionnels, ainsi qu'une part importante de ceux oeuvrant à temps partiel sont privés du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, mais divers mécanismes contribuent à les maintenir dans ces situations. Ainsi, des mécanismes érigés par des agences de location de personnel auprès des entreprises clientes rendent difficile l'embauche à titre permanent d'une travailleuse ou d'un travailleur temporaire arrivé au terme de son mandat. Les « pénalités financières » sont imposées par les agences aux entreprises expressément pour contrer cette conversion d'emplois temporaires en postes réguliers (MMSRFP, 1993 : 57).

Le droit à un niveau de vie décent : questions sur l'article 45

Quant au droit à un niveau de vie décent, c'est-à-dire le droit à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, son application risque d'être aussi malaisée, puisque les mesures de protection prévues par la Loi sont destinées à remédier aux carences de situations d'emplois standards. Cependant, l'accès à un emploi stable est manifestement compromis pour des catégories de personnes de plus en plus larges, devant l'apparition des travailleurs en activité (pigiste, petit indépendant à son compte, etc) sans statut d'emploi assurable. En outre, la multiplication des personnes privées de l'emploi assurable et de ses protections (par exemple : semaines assurables donnant accès à l'assurance-emploi ou autres protections sociales), affecte des catégories de personnes particulièrement touchées par la pauvreté, comme les femmes et les jeunes.

Les programmes d'accès à l'égalité : questions sur la Partie III de la Charte

Mentionnons finalement, les dispositions de la Partie III de la Charte concernant les programmes d'accès à l'égalité ayant pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Elles sont fondées sur une vision du marché de l'emploi désormais en plein éclatement et où sévit maintenant l'effritement des standards et surtout la multiplication de « victimes » potentielles.

4 CONCLUSION

Le travail de dénombrement que nous venons d'effectuer, nous révèle un renversement progressif dans la répartition de la population active occupée entre les types de travailleurs. Nous avons confirmé que les travailleurs non réguliers représentent maintenant plus de 40% de l'ensemble de la main d'oeuvre par rapport aux travailleurs réguliers. Ce renversement est loin d'être négligeable parce qu'il confirme la croissance de catégories de personnes sans statut de travail, qui se trouvent ainsi privées des mesures de protection de base attachées à un statut d'emploi régulier. Mais ce renversement est surtout marquant parce qu'il indique une remise en cause évidente de mesures conquises de haute lutte dans nos sociétés, pour l'affirmation d'une égalité sociale véritable.

TABLEAU 1

Croissance des catégories de travailleurs dans la population active occupée, 1976-1995.

	1976	1995	Croissance	
			Nombre	%
Population active occupée	2 519 900	3 191 300	671 400	(26,6%)
Travailleurs rémunérés (ou salariés)	2 290 900	2 731 600	440 700	(19,2%)
. temps plein	2 061 300	2 183 700	122 400	(5,9%)
. temps partiel	229 600	547 900	318 300	(138,6%)
- choisi	196 600	341 900	145 300	(73,9%)
- non choisi	33 000	206 000	173 000	(524,2%)
Travailleurs indépendants	229 000	459 700	230 700	(100,7%)

Enquête sur la population active, 1976-1995
(Compilation spéciale du Ministère du travail du Québec).

TABLEAU 2

Les sous-catégories de travailleurs de la population active occupée

	Travailleurs rémunérés (salariés)		Travailleurs autonomes (sans personnel)		Total des indépendants (en incluant les employeurs)	
	N	(100%) %	N	(100%) %	N	(100%) %
Grand total réguliers et non réguliers	3 218 364	(100%)	105 100	(100%)	281 266	(100%)
Réguliers (48 à 52 sem.)	1 870 532	(58,1)	58 600	(55,8)	184 867	(65,7)
Non réguliers						
occasionnels non saisonniers (27 à 47 sem.)	691 166	21,5	28 800	27,4	63 533	(22,6)
occasionnels saisonniers (1 à 26 sem.)	656 666	20,4	17 700	16,8	32 866	(11,7)
Sous-total non réguliers	1 347 832	(41,9)	46 500	(44,2)	96 399	(34,3)

	Travailleurs rémunérés (salariés)	Travailleurs autonomes (sans personnel)
	%	%
	Temps partiel	Temps partiel
Réguliers (48 à 52 sem.)	(10,7)	(12,5)
Non réguliers	(29,3)	(36,5)
occasionnels non saisonniers (27 à 47 sem.)	22,8	29,1
occasionnels saisonniers (1 à 26 sem.)	36,1	48,6

Source : Données de Recensement 1991.

TABLEAU 3

TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL Salariés et autonomes (sans aide) : réguliers ou non réguliers				
	Salariés		Autonomes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
	2 632 464 (81,5%)	594 900 (18,5%)	80 833 (76,9%)	24 267 (23,1%)
Réguliers (+ de 48 semaines/an) :	(63,7%)	(33,7%)	(63,5%)	(30,1%)
Non réguliers (de 1 à 47 semaines/an) :	(36,3%)	(66,4%)	(36,6%)	(69,9%)
- occasionnels non saisonniers (de 27 à 47 sem./an) :	20,3%	26,5%	25,3%	34,5%
- occasionnels saisonniers (de 1 à 26 sem./an) :	16,0%	39,9%	11,3%	35,4%

Données de Recensement 1991.

TABLEAU 4

TRAVAILLEURS À DOMICILE				
Salariés à domicile			Autonomes (sans aide) à domicile	
	Nombre	%	Nombre	%
Total	122,101	3,8%	84,434	30,0%
. Réguliers (+ 48 sem./an)	63,667	3,4%	48,567	26,3%
. Occasionnels non saisonniers (27 à 48 sem./an)	27,167	3,9%	22,167	34,9%
. Occasionnel saisonniers (1 à 26 sem./an)	31,267	4,8%	13,700	41,7%

Source : Recensement 1991. Données comparatives inexistantes pour 1986.

BIBLIOGRAPHIE

BROSSARD, Michel et SIMARD, Marcel. *Les statuts de travail une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Québec, 1986. 119 pages.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement du marché du travail*. Genève, 1994, 95 pages.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. « Les agences de Personnel », *Bulletin C.S.N.*, vol. 7, n° 2, avril 1990.

CYR, Mario. « Qui est le véritable employeur? », *Justice*, mai 1992.

DAGENAIS, Lucie France. *Recherche sur les travailleurs temporaires* (dans le secteur public), Direction de la recherche, CDPQ, 8 août 1995, 8 pages.

GAGNON, Jean-Denis. « Employé parfois ou quelquefois : le travail atypique ou précaire; les insuffisances du droit canadien et québécois », *Revue du Barreau canadien*, vol. LXX, 1991, pp. 71-82.

GAGNON, Jean-Denis. « Les travailleurs recrutés par les agences de placement », *Revue du Barreau canadien*, vol. LXX, 1991, pp. 88-90.

GIROUX, André. « Travail à temps partiel et discrimination salariale », *Justice*, décembre 1992.

GRANT, Michel et LAPORTE, Pierre. « Salarié d'accord... mais de qui (à la recherche du véritable employeur) », *Revue du Barreau canadien*, Tome 47, n° 5, novembre-décembre 1987.

GRANT, Michel et MARCOTTE, Ghyslaine. « Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre », Université du Québec à Montréal, novembre 1986.

LAFLAMME, Roch et CARRIER, Dany « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main-d'œuvre », *Revue Relations Industrielles*, vol. 52, n° 1, 1997, pages 162 à 184.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MMSRFP). *Les agences de placement temporaire* (rapport Tapin), 1993, 88 pages.

LE DÉBAT

PLURALITÉ DES STATUTS DE TRAVAIL ET PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE : QUEL RÔLE POUR LE DROIT DU TRAVAIL?

Guylaine VALLÉE, professeure agrégée à l'École de relations industrielles,
Université de Montréal

INTRODUCTION

- I UN DROIT PROTECTEUR DE LA PERSONNE?
 - II UN DROIT ORGANISATEUR DES MILIEUX DE TRAVAIL?
 - III QUEL AVENIR POUR LE DROIT DU TRAVAIL?
-

INTRODUCTION

« Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? » Cette question peut sembler étonnante dans la mesure où l'un des fondements du droit du travail a été d'introduire des préoccupations personnalistes dans un droit affirmant autrement la commercialité du travail. Le droit du travail repose sur l'impossibilité de distinguer l'activité de travail de la personne qui l'accomplit. Il protège cette personne, tant quant aux conditions d'exécution concrète du travail qu'en ce qui a trait à sa sécurité et à son intégrité¹. En ce sens, l'une des fonctions du droit du travail est la protection de la personne.

Alors qu'est-ce qui a changé dans cette logique? En quoi la diversification des statuts de travail justifie-t-elle que l'on se repose à nouveau la question du rôle protecteur du droit du travail? Cela tient à une inquiétude partagée par plusieurs quant à l'avenir du

1 Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Collection Le droit aussi..., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, pp. 15-18.

droit du travail. Celui-ci s'est développé dans le cadre de rapports sociaux de travail homogènes, constitués d'emplois stables, réguliers et continus, occupés par des salariés travaillant à temps plein, exécutant leur travail pour un seul employeur, sous son contrôle et sur les lieux mêmes de l'entreprise. Ce travail régulier, continu et contrôlé constituait le cadre d'émergence du droit du travail.

Plusieurs des formes particulières d'emploi qui se développent sur le marché du travail ne correspondent cependant plus à cette image classique. Le salariat n'est plus homogène. Il existe une multiplicité des formes de salariat, quant à la durée du travail, à sa régularité ou à la durée du contrat. La société salariale existe toujours², mais ses formes changent et se diversifient. Se développent en parallèle des formes de travail non salarié, dont certaines se substituent au travail salarié traditionnel, qui échappent à l'application d'un droit conçu pour un travail subordonné³. Cette progression des formes de travail salarié et non salarié s'accompagne d'un éclatement des lieux d'exécution du travail et des formes de contrôle du travail⁴. Le travail exécuté à l'aide des technologies de télécommunication peut en effet être réalisé à l'extérieur de l'entreprise, ce qui favorise le développement du travail à domicile, mais aussi le morcellement de la collectivité de travail dans des groupes de petite taille, reliés entre eux par des réseaux de télécommunication.

Ces mutations s'accompagnent de choix organisationnels qui transforment la réalité de l'entreprise : coexistence de l'entreprise dite « traditionnelle » réunissant en un même lieu les différents facteurs de production d'un bien ou d'un service donné, de l'entreprise réseau coordonnant des sites de production disséminés et relevant parfois

2 Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995, pp. 323 et suiv.

3 Gérard LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Éditions Sirey, 1990, 208 pages.

4 Bruno VENEZIANI, « The New Labour Force », *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialised Market Economies*, Volume 1, Kluwer Law & Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1990, 63-86.

d'entités juridiques distinctes, de l'entreprise transnationale et de la très petite entreprise. Le recours aux agences de personnel qui fournissent à une entreprise utilisatrice la main-d'oeuvre dont elle peut avoir besoin et à l'*impartition*, c'est-à-dire à l'extériorisation de certains segments d'une entreprise, génèrent des relations triangulaires de travail. Si le travail qui y est exécuté relève toujours du salariat, la détermination de l'employeur véritable, elle, devient difficile.

Enfin, il faut noter la diversification des intérêts individuels à l'égard du travail lui-même. Diversification des statuts et des caractéristiques de la main-d'oeuvre et construction d'identités collectives et de communautés autour d'autres valeurs communes que la condition de salariés. Cela peut générer des attentes différentes face au travail et des besoins de protections qui ne sont pas uniformes.

Comment le droit du travail traite-t-il de cette multiple fragmentation? Les moyens qu'il met en oeuvre pour assurer son rôle de protection des travailleurs dans le contexte d'un salariat homogène sont-ils appropriés pour régir efficacement ces nouveaux statuts de travail? Pour traiter de ces questions, il importe d'examiner comment le rôle protecteur du droit du travail s'exerce à l'égard des nouveaux statuts de travail en prenant appui sur le traitement qu'ont reçu jusqu'à maintenant différents problèmes reliés à la multiplication de ces statuts.

I Un droit protecteur de la personne?

Commençons par une évidence : le droit du travail n'est pas le droit applicable à toute situation de travail mais le droit du travail subordonné. Il s'agit d'un droit régissant des *rappports* de travail potentiellement conflictuels entre deux parties disposant d'un pouvoir inégal : un salarié et un employeur. Les risques d'exploitation générés par ce rapport inégalitaire constituent la raison d'être de la mission protectrice du droit du travail; d'un point de vue technique, le concept de *lien de subordination* permet de

reconnaître les situations de travail inégalitaires qui seront visées par les normes protégeant la sécurité physique, sociale et financière des travailleurs.

Or, certaines transformations récentes de l'emploi se font précisément en marge des manifestations usuelles de la subordination, ce qui crée des incertitudes sur leur assujettissement aux lois du travail. Dans d'autres cas, des travailleurs subordonnés, et donc clairement assujettis aux lois du travail (I.1) ne bénéficieront pas de certains avantages créés par ces lois parce que les conditions d'accès à ces avantages ont manifestement été élaborées pour un modèle d'emploi régulier à temps plein (I.2). Problèmes d'accès et de mise en oeuvre qui permettent de douter du rôle pleinement protecteur du droit du travail, tel qu'il se présente actuellement, à l'égard des salariés oeuvrant dans le cadre des nouveaux statuts de travail.

I.1 Les nouveaux visages de la subordination

Sont assujetties aux différentes lois du travail les personnes effectuant un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne en échange d'une rémunération. Ces critères classiques - prestation de travail, rémunération et lien de subordination - permettent de délimiter le champ d'application des principales lois du travail, en dépit des différences de rédaction législative privilégiant l'existence d'un contrat de travail⁵, d'un statut de salarié⁶ ou de travailleur⁷.

Parmi ces critères, l'exigence d'une **rémunération** ne soulève pas de problèmes particuliers eu égard aux nouveaux statuts de travail. La notion de rémunération est interprétée largement : le versement de commissions⁸, le versement d'un montant

5 *Code civil du Québec*, L.Q. c. 64, art. 2085 (ci-après cité : « C.c.Q. »).

6 *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 1 par. 1) (ci-après cité : « C.t. »); *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N1.1, art. 1 par. 10 (ci-après citée : « L.n.t. »).

7 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art 2 (ci-après cité : « L.a.t.m.p. »); *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, art. 1 (ci-après cité : « L.s.s.t. »).

8 *Syndicat des vendeurs d'automobiles du district de Québec (C.S.N.) c. Giguère automobiles*, [1967]

global recouvrant la durée du contrat, l'attribution d'avantages à valeur pécuniaire (logement,...) sont considérés comme une rémunération aux fins de l'application des lois du travail. Le versement d'honoraires à une société constituée par le travailleur peut aussi constituer une rémunération et n'est pas de nature à altérer son statut de salarié s'il existe un lien de subordination⁹. De même, une personne embauchée pour une durée déterminée et dont le montant du salaire est versé à partir de subventions gouvernementales est tout de même salariée de l'entreprise qui bénéficie de ses services¹⁰. Enfin, la provenance de la rémunération ne peut constituer un critère déterminant pour désigner l'employeur véritable dans une relation de travail triangulaire¹¹.

Il en va autrement des deux autres critères classiques de détermination du champ d'application des lois du travail. L'existence d'une **prestation de travail** constitutive d'une situation de travail salarié a soulevé des problèmes dans le cas de stagiaires rémunérés par le gouvernement dans le cadre d'un programme de formation, qui ne fournissent pas une véritable prestation de travail mais qui viennent plutôt acquérir des connaissances¹². Ici se trouve posée la difficile reconnaissance, en droit du travail actuel,

R.D.T. 321, 327-328.

9 *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Uni-viande inc.*, D.T.E. 96T-1008 (C.T.); *Hagopian c. Standard Broadcasting Corp.*, D.T.E. 97T-841 (C.S.); *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573 et Syndicat de la fonction publique du Québec*, [1997] C.T. 328; Appel rejeté : *Syndicat de la fonction publique du Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573*, [1997] T.T. 588.

10 *Syndicat des salariées et des salariés du Musée d'archéologie de Montréal et Société du Musée d'archéologie et d'histoire de Montréal Pointe-à-Callière*, D.T.E. 96T-558 (C.T.).

11 *Ville de Pointe-Claire c. Tribunal du travail*, [1997] 1 R.C.S. 1015, 1050.

12 *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Nettoyage André Laberge inc.* D.T.E. 96T-403 (C.T.); *Beaudin et Ville de Brossard*, [1996] C.T. 239. Toutefois, il n'y a pas de stage de formation en milieu de travail au sens de la *Loi sur la sécurité du revenu* [L.R.Q., c. S-3.1.1, art. 23 et 24] mais bien situation d'emploi assujettie aux lois du travail lorsqu'il n'y a pas de formation véritable : *Lambert et Québec (Ministère du Tourisme)*, [1997] R.J.Q. 726 (T.D.P.Q.) - Requête pour permission d'appel accueillie, C.A.M. Voir aussi : Bernard NORMAND, « Le projet québécois de l'employabilité et les organismes sans but lucratif : enjeux et interpellations », dans L. LAMARCHE (dir.), *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1994, pp. 109 et suiv.

de la continuité d'un cheminement professionnel constitué d'une alternance de périodes de travail et de périodes de formation professionnelle, cheminement souvent caractéristique des personnes oeuvrant dans le cadre de nouveaux statuts d'emploi. Le droit du travail tend de plus en plus à investir le champ de la formation professionnelle¹³, mais le nécessaire élargissement de l'assiette du droit du travail aux questions de l'accès à l'emploi de personnes qui se trouvent à l'écart du marché du travail est ici directement soulevé¹⁴. Une autre difficulté liée à l'appréciation de l'exigence de fournir une prestation de travail tient aux obligations de disponibilité imposées aux salariés sur appel. Le phénomène du cumul d'emplois étant directement relié à l'éclatement des statuts de travail¹⁵, à partir de quand un salarié sur appel qui ne répond pas à tous les appels de l'employeur, notamment parce qu'il occupe un autre emploi, doit-il être considéré comme ayant manqué à son obligation de fournir sa prestation de travail? Cette difficulté est liée au fait que la carrière de plusieurs salariés oeuvrant dans le cadre des nouveaux statuts de travail ne se confine plus à un seul emploi, pour un seul employeur. Or, le droit du travail actuel abordera ce problème sous le prisme d'une relation de travail bilatérale, entre un salarié ou un groupe de salariés et un seul employeur¹⁶. Ces quelques exemples permettent déjà de suggérer que le développement des nouveaux statuts d'emploi doit conduire à un élargissement de l'objet du droit du travail. Nous y reviendrons.

C'est le dernier critère constitutif du domaine du droit du travail, celui de la **subordination juridique**, qui est le plus mis en cause par le développement des

13 *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, L.R.Q., c. D-7.1.

14 P. VERGE et G. VALLÉE, *op. cit.*, note 1, pp. 64-66.

15 Actuellement 5% des travailleurs canadiens cumuleraient plus d'un emploi, cette proportion étant de moins de 2% il y a vingt ans : « Nouveau questionnaire de l'EPA et le travail à temps partiel - Nouvelle définition du travail à temps plein et à temps partiel », Site de *Développement des ressources humaines Canada (DRHC)*, 1998.

16 Voir, en contexte syndiqué : *Béton Lévis (une division de Ciment St-Laurent inc.) et Syndicat des travailleurs du ciment*, D.T.E. 97T-1001 (M. Morin, arb.). Voir aussi, à titre d'exemple d'une clause visant la disponibilité d'un salarié sur appel : *Épiciers unis Métro-Richelieu inc. Et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Épiciers unis Métro-Richelieu*, D.T.E. 97T-1023 (J. Laberge, arb.).

nouveaux statuts de travail. La subordination juridique découle du pouvoir d'une partie de diriger le travail de l'autre en déterminant le cadre dans lequel il s'insère. Cette subordination est appréciée à partir d'indices variés destinés à traduire le plus fidèlement possible les caractéristiques différentes des milieux de travail. Ainsi elle ne résultera pas uniquement d'un contrôle immédiat de l'exécution du travail, mais bien d'indices qui montrent l'insertion, l'intégration du travail dans un ensemble organisé constituant l'entreprise : présence obligatoire sur un lieu de travail, imposition d'horaires de travail ou de règles de conduite ou de comportement, remise de rapports d'activités, port d'un uniforme, obligation de disponibilité,... En vertu de ce critère souple, une personne qui dispose d'une très grande autonomie quant aux modalités d'exécution de sa prestation de travail pourra tout de même être reconnue comme salariée. L'existence d'une situation de dépendance économique, se manifestant par le fait qu'une personne tire ses principaux moyens de subsistance d'une seule relation contractuelle, pourra être l'indice d'une subordination juridique mais ne pourra suffire à elle seule à constituer un statut de salarié¹⁷.

Le travail autonome, le travail à domicile, les pratiques d'extériorisation de la production et le recours à des agences de personnel sont toutes des pratiques qui conduisent à interroger, sous des angles différents, la pertinence de la notion de subordination telle qu'elle est actuellement définie. Dans ces situations, il devient difficile de qualifier l'une des deux parties au rapport de travail : le salarié, bénéficiaire des protections que le droit du travail veut assurer (I.1.1) ou l'employeur, responsable de la

17 Voir les développements classiques sur cette question : *Gaston Breton inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, [1980] T.T. 471. Et les affirmations récentes de ce principe dans des cas impliquant une travailleuse à domicile (*Picard et G.V. Bergeron*, D.T.E. 97T-826 (C.T.)), un consultant informatique (*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573 et Syndicat de la fonction publique du Québec*, précité, note 9) ou des chauffeurs-livreurs ou distributeurs (*Syndicat démocratique des distributeurs et Laiterie Lamothe et Frères Itée*, [1997] C.T. 440, 450; *Syndicat international des communications graphiques, section locale 41M et Messageries dynamiques, division de Groupe Quebecor inc.*, D.T.E. 97T-1257 (C.T.); *Syndicat international des communications graphiques, section locale 41M et Messageries dynamiques, division de Groupe Quebecor inc.* [1996] C.T. 1, 26; appel rejeté : D.T.E. 96T-748 (T.T.); requête en évocation rejetée; appel rejeté sur requête; *Natrel inc. c. Syndicat démocratique des distributeurs*, [1996] T.T. 567, 576; requête en évocation rejetée).

mise en oeuvre des dispositions protectrices à l'égard des personnes qui lui sont subordonnées (1.1.2).

I.1.1 Travailleurs autonomes et travailleurs à domicile : travailleurs subordonnés?

Parmi les nouveaux statuts d'emploi, le **travail autonome** connaît actuellement la progression la plus fulgurante : il représenterait 55% des nouveaux emplois créés au Québec entre 1990 et 1995 et pourrait constituer 20 à 25% de la population active en l'an 2000¹⁸. Le **travail à domicile** connaît aussi un développement important, tant à l'intérieur du travail autonome qu'au sein du travail salarié¹⁹. Le travail autonome et le travail à domicile soulèvent le problème des frontières du droit du travail parce qu'ils témoignent des difficultés d'appréciation de la condition de subordination.

Dans le cas des travailleurs à domicile, l'éloignement géographique peut conduire à conclure à l'absence d'un contrôle suffisant sur le travail pour justifier un état de subordination²⁰. Pour sa part, le travail autonome recouvre une réalité hétérogène parmi laquelle il faut pouvoir reconnaître des indices d'une subordination juridique et non purement économique. On trouve parmi les travailleurs autonomes des personnes travaillant pour leur propre compte, exécutant elles-mêmes une proportion importante du travail, disposant d'une autonomie quant aux moyens d'exécution du travail et fournissant les outils et équipements requis, dans le cadre d'une entreprise constituée ou non en société, avec ou sans salariés, pour une ou plusieurs entreprises clientes. Les circonstances conduisant au travail autonome sont aussi fort différentes : parfois choisi

18 Gilles ROY, *Diagnostic sur le travail autonome*, collection « Connaissance du marché du travail », Québec, Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, 1997, p. 42.

19 En 1995, 53% (1 113 000) des travailleurs autonomes sont des travailleurs à domicile. Parmi les travailleurs salariés, 6% (648 000) travaillaient à domicile en 1991 et 9% (999 000) en 1995, pour quelques heures ou pour la totalité de la prestation de travail. Dans 50% des cas, l'équipement est fourni par l'employeur. Source : *Perspective*, Statistique Canada, printemps 1997, pp. 3 et 5 (données tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), novembre 1991 et novembre 1995).

20 Sur le travail à domicile, comparer : Picard et G.V. Bergeron, précité, note 17 et *Commission des normes du travail du Québec c. Entretien sanitaire Waterville inc.*, D.T.E. 93T-479 (C.Q.). Voir aussi, pour déterminer le statut d'employeur d'une entreprise de couture à domicile exploitée par une seule personne : *Confection L.G.D. enr.* et *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1997] C.A.L.P. 354, requête en révision pour cause (C.A.L.P.).

ou lié aux modes de fonctionnement de professions dites libérales, parfois involontaire et même imposé parce que faisant suite à la perte d'un emploi salarié ou à une restructuration des modes d'embauche ou d'organisation du travail de l'entreprise.

Juridiquement, ces caractéristiques ne sont pas toutes retenues comme indices d'une véritable autonomie. Ainsi, l'absence de retenue à la source ne peut constituer un indice de travail indépendant dans la mesure où il s'agit d'un choix de l'employeur²¹. Le fait d'avoir enregistré une raison sociale²², d'avoir créé une société pour pouvoir bénéficier d'avantages fiscaux²³, d'opérer avec des numéros de taxes de vente ou de procéder à des déclarations fiscales à titre de travailleur autonome ne constituent pas des critères suffisants pour conclure à une situation de travail autonome si l'exécution réelle du travail fournit des indices d'une subordination juridique. De même, la propriété des outils n'est pas un facteur déterminant si les chances de profits et les risques de pertes découlant du travail sont inexistantes²⁴.

Deux indices « forts » ressortent des décisions récentes pour distinguer, parmi les travailleurs dits autonomes, ceux qui sont de véritables entrepreneurs indépendants et ceux qui sont des salariés : les chances de profits et risques de pertes²⁵ et, ce qui est

21 *Commission des normes du travail c. 2429-5040 Québec inc.*, D.T.E. 96T-602 (C.Q.); contra, dans le contexte de l'interprétation de la notion de travailleur autonome au sens de la *L.a.t.m.p.* (art. 2 et 9) : *Pagé c. Sablage-O-Jet R.V. Itée*, [1997] B.R.P. 39; en appel (C.A.L.P.).

22 *Commission des normes du travail c. 2429-5040 Québec inc.*, précité, note 21; *Buth et Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott*, D.T.E. 96T-295 (C.T.), requête en évocation rejetée.

23 *Hagopian c. Standard Broadcasting Corp.*, précité, note 9; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573 et Syndicat de la fonction publique du Québec*, précité, note 9.

24 *Les Pétroles Irving inc. c. Syndicat internationale des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, [1979] T.T. 209, 216.

25 Voir la situation classique des chauffeurs-livreurs et de différents distributeurs : *Transport de fret Freddy inc. et Parenteau*, D.T.E 96T-734 (J. E. Ouellet, arb.); *Syndicat démocratique des distributeurs et Laiterie Lamothe et Frères Itée*, précité, note 17; *Syndicat international des communications graphiques, section locale 41M et Messageries dynamiques, division de Groupe Quebecor inc.*, [1996] C.T. 1 (précité, note 17); *Natrel inc. c. Syndicat démocratique des distributeurs*, précité, note 17. Voir aussi : *Commission des normes du travail c. Mollinger*, D.T.E. 96T- 472 (C.Q. - petites

considéré comme un « test essentiel », l'obligation d'exécuter personnellement le travail ou encore la possibilité de se faire remplacer autrement que sur une base occasionnelle sans le contrôle de l'autre partie pour que soit réalisée la prestation prévue au contrat²⁶. Par exemple, dans un cas impliquant un consultant en informatique, le fait que le contrat ait été conclu pour bénéficier des compétences particulières d'un individu²⁷ accentuait ce caractère personnel relié à une situation de travail subordonné.

À première vue, le critère de la subordination semble donc suffisamment flexible dans sa formulation pour tenir compte de plusieurs nouveaux statuts d'emploi, d'autant que l'existence d'un rapport de subordination est recherchée *dans les faits*, sans égard à la qualification juridique que les parties ont donnée de leur entente. On peut penser que cette attitude réaliste permettra l'adaptation des indices de subordination aux nouvelles situations de travail et que certains indices connaîtront avec les années une consécration jurisprudentielle accrue, au fur et à mesure que naîtront des litiges impliquant des nouveaux statuts de travail. Par exemple, dans le cas du travail à domicile, on peut penser que les nouveaux moyens technologiques permettront de déceler un contrôle du travail accru même si le travail se fait à distance. Malgré tout, le travail autonome et le travail à domicile illustrent plutôt les limites reliées à la *mise en oeuvre* et aux *effets* de la notion de subordination :

créances); *Commission des normes du travail c. Sanotation du Québec M.M. inc.*, D.T.E. 97T-75 (C.Q.); *Syndicat de la fonction publique du Québec* et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573*, précité, note 9.

26 *Godin et Collège d'extension Cartier*, D.T.E. 96T-1221 (C.T.), requête en évocation (C.S.M.); *Syndicat international des communications graphiques, section locale 41M* et *Messageries dynamiques, division de Groupe Quebecor inc.* [1996] C.T. 1 (précité, note 17); *Entreprises Thérèse Blanchard et Marcoux*, [1997] C.A.L.P. 1060, 1065-1066; *Syndicat démocratique des distributeurs et Laiterie Lamothe et Frères Ltée*, précité, note 17, 450-451; *Syndicat international des communications graphiques, section locale 41M* et *Messageries dynamiques, division de Groupe Quebecor inc.*, D.T.E. 97T-1257 (C.T.) (précité, note 17).

27 *Syndicat de la fonction publique du Québec* et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1573*, précité, note 9.

D'une part quant à sa *mise en oeuvre* : la « requalification » d'une situation de travail autonome comme relevant du travail salarié aux fins des lois du travail n'interviendra qu'*a posteriori*... à condition, bien évidemment, qu'il y ait litige! Combien de situations de travail subordonné restent masquées par une qualification de travail autonome? Combien, parmi celles-ci, se transportent devant les instances judiciaires, en particulier en contexte non syndiqué? Le contexte de conclusion de plusieurs contrats individuels d'engagement est-il propice à la négociation d'une qualification contractuelle reflétant la réalité du travail convenu? Dans plusieurs cas, les salariés ont-ils véritablement le choix, entre l'acceptation ou la transformation de leur statut et la perte de leur emploi? Plusieurs solutions partielles et complémentaires peuvent être envisagées.

Ainsi, l'extension du champ d'application des lois du travail par voie législative pourrait améliorer la prévisibilité de la qualification du contrat et, dans certains cas, éviter de devoir passer par un contrôle *a posteriori* des tribunaux. La *Loi sur les normes du travail*²⁸, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*²⁹, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*³⁰ ou le *Code canadien du travail*³¹ fournissent déjà des exemples d'intégration expresse de certaines catégories de travailleurs autonomes à leur champ d'application, mais ne traitent pas du travail à domicile³². Le champ d'application du *Code*

28 L.n.t., art. 1 par. 10, i, ii, iii.

29 L.a.t.m.p., art. 2 et 9.

30 L.s.s.t., art. 7.

31 *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, art. 3 (1) (ci-après cité : « C.c.t. »).

32 En France, les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés (*Code du travail* (France), art. L. 721-6). Sont considérés comme travailleurs à domicile « ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1. Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements [...], un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire;
2. Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge [...], ou avec un auxiliaire. Il n'y a pas lieu de rechercher : - s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique [...]; - s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage; - si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance leur appartiennent; - s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires; - ni quel est le nombre d'heures effectuées. » (*Code du travail* (France), art. L. 721-1)

du travail ne reprend toutefois qu'une définition « classique » du statut de salarié, ce qui soulève des incertitudes et donne lieu à des luttes épiques. Compte tenu de l'ampleur du développement du travail autonome et du travail à domicile, il serait souhaitable que ces situations soient clairement visées comme faisant partie du champ d'application des lois du travail, à tout le moins lorsqu'elles impliquent une situation de dépendance économique telle qu'elle est incompatible avec une véritable situation d'autonomie.

L'instauration d'un contrôle préalable lorsqu'il y a transformation du statut de salariés à celui d'entrepreneurs indépendants pourrait aussi être envisagée. Actuellement, il ne suffit pas, pour conserver un statut de salarié, d'invoquer l'existence d'un contrat d'adhésion ayant en quelque sorte « imposé » un statut d'entrepreneur indépendant. Ne pourrait-on pas imposer, par exemple, le fardeau de la preuve à l'employeur dans ces situations³³? Ou encore avoir davantage recours, s'agissant d'une transformation forcée d'un travail salarié en travail indépendant ou d'une exigence de travail autonome comme condition d'obtention d'un emploi, à la qualification de contrat d'adhésion permettant une intervention judiciaire accrue dans le contenu du contrat³⁴?

Cependant, plus fondamentalement, le développement du travail autonome met en cause les *effets* de la notion de subordination. Est-il toujours justifié d'assujettir l'octroi d'avantages sociaux fondamentaux qui relèvent de choix de société, pensons aux différents congés sociaux ou familiaux ou à l'indemnisation du chômage, à l'exécution d'un travail *subordonné*? Ces avantages ne devraient-ils pas, dans ce nouveau contexte, être reliés à une condition d'*emploi* plutôt qu'à une condition de subordination? Des revendications apparaissent afin d'étendre le filet de protection sociale aux travailleurs

33 Ce fardeau avait été imposé à l'employeur par le commissaire du travail dans l'affaire *Boulangerie Weston Québec inc.*, mais cette décision a été clairement désavouée par le Tribunal du travail en appel : *Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 324 et Boulangerie Weston Québec inc.*, [1996] C.T. 73; appel accueilli : *Boulangerie Weston Québec inc. c. Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 324*, D.T.E. 96T-951 (T.T.).

34 Notamment en cas de clauses abusives : C.c.Q., art. 1437.

autonomes, par exemple en créant un fonds spécial constitué à partir de cotisations des travailleurs autonomes et des entreprises et pouvant servir à financer certaines normes du travail. Cela rappelle que ces travailleurs, comme les travailleurs salariés, ont des besoins de protection sociale. Le droit du travail ne doit-il pas devenir le droit de l'emploi et faire en sorte que la protection sociale minimale découle de l'*activité* de travail, plutôt que du fait de travailler *pour* quelqu'un? N'est-ce pas là une transformation essentielle afin que le droit du travail puisse continuer d'exercer son rôle protecteur dans un marché du travail hétérogène? Ce serait reconnaître là le fait que la notion de subordination a perdu ses vertus unificatrices au profit d'une notion d'emploi, encore floue. Nous y reviendrons.

I.1.2 Salariés de qui? La détermination de l'employeur

L'emploi typique est un emploi salarié, à durée indéterminée et à temps plein *pour un même employeur* qui est responsable du respect des obligations qui sont imposées par les lois protectrices à l'égard des salariés. Phénomène généré par l'évolution du marché du travail et les choix organisationnels des entreprises, les relations triangulaires de travail qui mettent en cause deux « employeurs » potentiels d'un même salarié rendent difficile l'identification de l'employeur qui sera responsable du respect de ces différentes obligations. Le cas le plus connu est celui impliquant des agences de personnel affectant des salariés à des missions exécutées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices³⁵.

35 Les transformations de l'organisation du travail ou de la structure juridique de l'entreprise pourront faire naître des problèmes relativement à l'identité de l'*employeur* ou à la configuration de l'*entreprise* à laquelle se rattache le rapport de travail. Ainsi en est-il en matière de **sous-traitance**, qui consiste à confier à un tiers l'exécution d'une activité de l'entreprise. La consultation menée récemment par la Conférence internationale du Travail au sujet du travail en sous-traitance, aux fins de l'adoption d'un instrument international (recommandation ou convention internationale de l'O.I.T) qui établirait des mesures protectrices dans ces situations (en matière de rémunération, congés, protection de la maternité et droit d'organisation et de négociation notamment), illustre la difficulté de définir le phénomène, qui recouvre aussi le travail autonome et le recours à des agences de personnel. La Conférence a soumis pour consultation la question suivante quant à la définition du phénomène :

« (1) L'expression " travail en sous-traitance " devrait-elle désigner le travail effectué par un travailleur occupé en sous-traitance pour une personne physique ou morale (ci-après désignée comme l'« entreprise utilisatrice »)?

(2) L'expression « travailleur occupé en sous-traitance » devrait-elle désigner une personne : a)

C'est aussi la notion de subordination qui permet dans ces cas d'identifier l'employeur véritable, c'est-à-dire celui qui détient les pouvoirs de direction et de contrôle du travail du salarié.

C'est du moins ce qu'a confirmé la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*³⁶. Dans cette affaire, la Cour suprême devait se prononcer sur le caractère raisonnable d'un jugement du Tribunal du travail portant sur l'appartenance d'une salariée provenant d'une agence de personnel à l'unité d'accréditation existant dans

qui effectue un travail pour une entreprise utilisatrice ou qui lui fournit des services : i) soit directement en qualité de sous-traitant individuel? ii) soit en tant que salarié d'un sous-traitant? iii) soit par l'entremise d'un intermédiaire? Et b) qui se trouve dans une situation de dépendance substantielle sur le plan économique et/ou de l'organisation du travail par rapport à cette entreprise sans avoir la qualité de salarié de celle-ci?

(3) Le terme « sous-traitant » devrait-il désigner toute personne physique ou morale qui s'engage par contrat à faire exécuter un travail pour une entreprise utilisatrice ou à lui faire fournir un service?

(4) Le terme « intermédiaire » devrait-il désigner toute personne physique ou morale qui fournit à une entreprise utilisatrice un travailleur occupé en sous-traitance, sauf dans le cas où l'intermédiaire a la qualité d'employeur de ce travailleur? »

Les paragraphes (5) et (6) portent sur les critères qui permettraient de reconnaître une situation de dépendance substantielle sur le plan économique et/ou de l'organisation du travail par rapport à l'entreprise utilisatrice. (*Le travail en sous-traitance*, Rapport VI (2), Conférence internationale du Travail, 85e session, Genève, Bureau international du Travail, 1997, pp. 29 et suiv.). Pour des décisions récentes relatives à la sous-traitance ou à la modification de la structure juridique de l'entreprise en matière de détermination de l'employeur dans le cadre du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles : *Service de distribution Richard Henri inc.* et *Commission de la santé et de la sécurité d du travail*, [1997] B.R.P. 163, en appel (C.A.L.P.); *Construction Donald Dugas inc.* et *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1997] B.R.P. 227, en appel (C.A.L.P.); *Commission de la santé et de la sécurité du travail* et *Centre de distribution S.L.W. inc.*, [1997] C.A.L.P. 1395, requête en évocation (C.S.M.). Dans le contexte des rapports collectifs du travail : *Golf du Grand Portneuf inc.* et *Union des employées et employés de service, section locale 800*, D.T.E. 97T-913 (C.T.); *Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9324* et *Métromédia C.M.R. Plus inc.*, D.T.E. 97T-1098 (C.T.); *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Westin Mont-Royal Montréal c. Kuo Hôtels Canada inc.*, [1997] T.T. 221, requête en évocation (C.S.M.); *Syndicat des employés municipaux de Mirabel* et *Ville de Mirabel*, D.T.E. 96T-217 (C.T.) (organisme à but non lucratif formé pour fournir un service à une municipalité). Voir aussi : *Mr. Jeff inc.* et *Monette*, D.T.E. 97T-885 (C.S.) - un commissaire n'a pas commis d'erreur déraisonnable en considérant deux personnes morales distinctes comme exploitant une seule entreprise aux fins de l'application du droit du travail.

36 *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, note 11.

l'entreprise utilisatrice où elle avait été affectée à deux reprises, pour une durée de 6 et de 18 semaines. La Cour suprême a maintenu la décision du Tribunal à l'effet que l'entreprise utilisatrice était le véritable employeur de la salariée. Pour ce faire, elle approuve l'approche globale utilisée par le Tribunal du travail, qui recherche qui exerce « le contrôle sur les prestations de travail quotidiennes [directives quant à l'exécution du travail quotidien] et les conditions de travail générales [horaires de travail, congés, repas, jours fériés] »³⁷ de la personne, tout en considérant d'autres facteurs : rémunération, discipline, sentiment d'intégration à l'entreprise révélé notamment par la durée des assignations³⁸. Tous ces facteurs ne sont pas d'égale importance, la subordination juridique révélée par le contrôle quotidien de l'exécution du travail et le pouvoir de déterminer les conditions de travail générales ayant un poids déterminant dans l'approche du Tribunal du travail.

Certaines situations de fait sont limpides et justifient que l'entreprise utilisatrice soit désignée comme l'employeur véritable : il en est ainsi lorsqu'un salarié continue d'exercer le même travail après avoir été « congédié » par son employeur et être « embauché » par une agence de personnel qui l'affecte au travail qu'il occupait déjà³⁹! Dans ces cas, les salariés continuent dans les faits d'exercer les mêmes fonctions auprès de la même entreprise. Il arrive que l'agence de personnel soit dirigée par une personne qui exerce aussi des fonctions de direction dans l'entreprise utilisatrice⁴⁰. Il en est de même lorsqu'il ressort que ce sont les mêmes salariés de l'agence de personnel qui reviennent dans l'entreprise utilisatrice d'une année à l'autre, comme le ferait son

37 *Id.*, 1049.

38 *Id.*, 1049-1053.

39 *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Uni-viande inc.*, précité, note 9; *Maras et Clinique familiale St-Vincent enr.*, D.T.E. 96T-1254 (C.T.); *United Food and Commercial Workers International Union, Local 909 et Service de personnel Antoine inc.*, D.T.E. 97T-191 (C.T.); *Groupe Techni-fond inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1996] B.R.P. 322; *Aluminium Astral inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1996] B.R.P. 318.

40 Voir par exemple : *Cambior inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1995] B.R.P. 785.

propre personnel occasionnel⁴¹ ou que ces personnes ne sont jamais affectées par l'agence à des missions exécutées dans une autre entreprise⁴². Dans les faits, peu importent les termes du contrat, le lien de subordination existe entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice et le seul fait que la rémunération du salarié provienne de l'agence de personnel n'en change pas la nature. Cette solution est retenue, que ce soit aux fins de l'identification de l'employeur dans le cadre du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles⁴³, d'une plainte fondée sur la *Loi sur les normes du travail*⁴⁴ ou d'un recours portant sur l'appartenance des salariés provenant de l'agence à l'unité d'accréditation de l'entreprise utilisatrice⁴⁵.

Il nous semble toutefois important de rappeler que le travail au sein d'agences de personnel présente des caractéristiques différentes qui ne sont pas suffisamment prises en compte par cette approche globale où la supervision quotidienne du travail, c'est-à-dire la subordination juridique au sens strict, est élevée au rang de critère probant. Dans certains cas, le salarié ne travaille que dans une seule entreprise utilisatrice pour une longue période de durée indéterminée s'étendant parfois sur plusieurs années : il y occupe un poste répondant aux besoins permanents de l'entreprise, ce qui révèle son intégration à celle-ci⁴⁶ et justifie qu'elle en soit considérée comme l'employeur véritable.

41 *Maisons Quebeco inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1995] C.A.L.P. 1607, requête en évocation (C.S. Abitibi).

42 *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Uni-viande inc.*, précité, note 9.

43 Voir : *Groupe Techni-fond inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, précité, note 39; *Aluminium Astral inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, précité, note 39; *Maisons Quebeco inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, note 41; *Cambior inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, note 40.

44 *Tremblay et Ameublements Tanguay inc.*, D.T.E. 96T-628 (C.T.); *Maras et Clinique familiale St-Vincent enr.*, précité, note 39.

45 *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Uni-viande inc.*, précité, note 9; *Association des employées et des employés de bureau de la Ville d'Aylmer inc. et Ville d'Aylmer*, D.T.E. 96T-247 (C.T.).

46 *Maras et Clinique familiale St-Vincent enr.*, précité, note 39.

Dans d'autres cas, cependant, le salarié remplit des missions de courte durée dans plusieurs entreprises différentes : il est affecté dans ces entreprises à titre de personnel d'appoint ou pour des remplacements de salariés temporairement absents⁴⁷. Désigner dans ce contexte l'entreprise utilisatrice comme l'employeur véritable en appliquant une approche conférant une valeur importante à la subordination *quotidienne* du travail méconnaît le contrôle que l'agence exerce sur la *carrière* du salarié [embauche, formation, détermination des affectations] et sur sa capacité de gagner sa vie. Ne doit-on pas reconnaître plutôt que le rapport entre le salarié et l'agence présente des éléments de subordination juridique au sens large (formation, affectations) et de dépendance économique constitutifs d'un véritable lien d'emploi? Collectivement, et compte tenu de cette relation de dépendance, les salariés de ces agences ne forment-ils pas un groupe ayant des intérêts communs qui pourraient justifier leur syndicalisation et la négociation d'une convention collective avec l'agence qui déterminerait leurs conditions de travail?⁴⁸

Les relations de travail triangulaires font ressortir les limites d'un droit protecteur dont l'application repose sur la recherche préalable d'une relation bilatérale de travail subordonné. L'effet concret, et heureux, de la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire* est d'assurer une égalité dans le traitement de personnes qui exécutent un même travail dans un même lieu et de dissuader les entreprises de recourir à une agence de personnel dans le seul but de réduire les conditions de travail offertes aux salariés de ces agences⁴⁹. On peut se demander si une disposition claire garantissant une égalité dans le traitement des travailleurs exécutant un travail

47 *Association des employées et des employés de bureau de la Ville d'Aylmer inc. et Ville d'Aylmer*, précité, note 45.

48 Voir toutefois : *Cartage & Miscellaneous Employees Union (FTQ-I.B.T.) C. Industries Brossard Inc.*, [1974] T.T. 71 : Une unité composée de salariés sur une liste d'appel (liste de disponibilité) d'une agence de location de main-d'oeuvre n'est pas une unité appropriée.

49 Ce résultat n'est toutefois pas garanti puisque rien n'empêche que la convention collective comporte des dispositions particulières applicables aux salariés occasionnels provenant d'agences de placement.

équivalent dans un même établissement, peu importe l'employeur, ne permettrait pas de mieux atteindre l'objectif de protection des salariés des agences tout en évitant de devoir « adapter » des notions correspondant à une relation bilatérale de travail. Encore ici, l'application de normes protectrices reliée à une *activité* de travail ne s'inscrivant pas nécessairement dans le cadre bilatéral habituel du rapport d'obligation est soulevée par ces nouvelles formes d'emploi.

I.2 Mise en oeuvre des normes protectrices

Si le travail autonome est le statut d'emploi qui connaît actuellement le développement le plus important, la fragmentation s'est d'abord opérée, depuis une vingtaine d'années, à l'intérieur même du salariat, par l'émergence d'emplois se distinguant par leur durée hebdomadaire réduite (travail à temps partiel ou sur appel) ou par l'instabilité de la relation d'emploi (contrat à durée déterminée, travail occasionnel, temporaire ou saisonnier). Les lois du travail québécoises n'opèrent pas de préférence législative pour le contrat de travail à durée indéterminée⁵⁰ et n'ont donc ni freiné ce mouvement de fragmentation, ni contribué à réduire les décalages quant aux conditions de travail applicables aux salariés selon leur statut d'emploi. Ici, ce n'est plus l'acquisition du statut de salarié qui est en cause mais bien les conditions d'accès aux différents avantages que la Loi garantit aux salariés. L'exercice, ici limité à la *Loi sur les normes du travail*, veut simplement illustrer par quelques exemples l'application difficile des protections créées par la loi pour certains statuts d'emploi.

I.2.1 L'exigence d'un service continu

50 Contrairement au *Code du travail* (art. L. 121-5) français, dans lequel le contrat de travail à durée indéterminée est le « contrat de droit commun » et le contrat à durée déterminée un contrat d'exception ne pouvant être convenu que dans des circonstances particulières.

Plusieurs des avantages garantis aux salariés par la *Loi sur les normes du travail* - vacances annuelles⁵¹, jours fériés, chômés et payés⁵², préavis⁵³, recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante⁵⁴, droit limité à la rémunération de certains congés familiaux⁵⁵ - sont assujettis à une condition de service continu, dont la définition a été amendée, en 1990, notamment pour tenir compte du développement des nouveaux statuts de travail⁵⁶. De manière générale, la condition de service continu requise pour l'octroi de ces avantages est appréciée souplesment, à tout le moins lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une relation bilatérale de travail. Ainsi, les travailleurs saisonniers dont le contrat de travail se termine à la fin de chaque saison sans garantie formelle de retour au travail pourront se voir reconnaître une durée de service continu prenant en compte la totalité de leur lien avec l'employeur⁵⁷; il en est de même des travailleurs intermittents⁵⁸. Dans le même sens, le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée pourra, en certaines circonstances, être assimilé à un congédiement⁵⁹. Le service continu reposant sur la *durée du lien d'emploi* et non sur la durée des périodes de travail effectif, son cumul n'est pas affecté par le fait que le travail soit réalisé à temps

51 L.n.t., art. 67 et suiv.

52 *Id.*, art. 65.

53 *Id.*, art. 82 et 82.1.

54 *Id.*, art. 124.

55 *Id.*, art. 81.1.

56 *Id.*, art. 1 par. 12. Le service continu y est défini comme : « la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat ».

57 *Jean-François et L.V.M. Tech inc.*, D.T.E. 96T-1377 (C.T.); *Cité de Dorval c. St-Georges*, D.T.E. 96T-1379, en appel. Voir toutefois : *Commission des normes du travail c. Municipalité de Tourville*, : D.T.E. 97T-421 (C.Q.).

58 *Commission des normes du travail c. Lumilec inc.*, D.T.E. 97T-244 (C.Q.); *Bachand et Technologies industrielles S.N.C. inc.*, D.T.E. 96T-1222 (C.T.), requête en évocation rejetée : *Technologies industrielles S.N.C. inc. c. Vaillancourt*, D.T.E. 97T-781 (C.S.), en appel.

59 *Moore c. Montréal Trust*, [1988] R.J.Q. 2342 (C.A.).

partiel. Une décision récente suggère cependant que l'appréciation de la condition de service pourrait soulever des difficultés lorsqu'une relation triangulaire de travail est en cause : dans cette affaire, le commissaire du travail a estimé que le cumul du service continu d'une salariée qui exécutait des tâches d'entretien dans une résidence pour personnes âgées, d'abord en tant que salariée d'une agence de personnel, puis en tant que salariée de la résidence, a été interrompu par le changement d'employeur, même si la salariée exécutait les mêmes tâches dans la même entreprise⁶⁰.

Pour donner véritablement accès à un régime protecteur, il faut que les seuils de service continu fixés pour avoir droit aux avantages contenus dans la Loi soient réalistes compte tenu de l'état du marché du travail! Par exemple, que penser de l'effectivité du seuil de trois ans de service continu fixé pour pouvoir accéder au recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, quand on sait qu'au Québec, la durée moyenne des nouveaux emplois était de 3,6 ans entre 1981 et 1994, que seulement 38,4% des nouveaux emplois à temps plein et à temps partiel apparus entre 1981 et 1985 duraient plus d'une année et que cette proportion a chuté à 31,8% pour les nouveaux emplois créés entre 1991 et 1994?⁶¹ Ces statistiques montrent que pour plusieurs nouveaux emplois, la durée du lien d'emploi ne permet pas d'atteindre le seuil ouvrant droit à ce recours. Une condition de service continu de douze mois, comme dans le *Code canadien du travail*, serait plus adaptée⁶².

I.2.2 L'exigence d'une prestation effective de travail

Certaines normes reposent aussi sur la réalisation d'une prestation effective de travail. Il en est ainsi des règles relatives au paiement des congés fériés prévus par la loi⁶³, qui

60 *Corriveau et Résidence St-Philippe de Windsor*, [1997] C.T. 464.

61 « La durée des nouveaux emplois 1981-1994 », Site de *Développement des ressources humaines Canada (DRHC)*, 1998.

62 C.c.t., art. 240 (1).

63 L.n.t., art. 60 et 62.

exigent que ce jour soit un jour ouvrable pour le salarié. Cette condition pourra désavantager des salariés à temps partiel lorsque le jour férié n'est pas pour eux un jour ouvrable ou des travailleurs occasionnels qui devront pouvoir démontrer qu'il s'agit pour eux d'un jour habituel de travail⁶⁴.

I.2.3 Les heures normales de travail

Dans la *Loi sur les normes du travail*, les heures normales de travail à l'issue desquelles un salarié exécute des heures supplémentaires qui sont rémunérées à taux majoré ou qui ouvrent droit à des congés sont établies sur une base hebdomadaire et non sur une base quotidienne. Ceci a pour effet concret de rendre cette règle non applicable au travailleur à temps partiel⁶⁵, même si les heures additionnelles qui lui sont demandées s'ajoutent à son horaire régulier de travail. Encore ici, la solution est simple : introduire, comme dans le *Code canadien du travail*⁶⁶ ou plusieurs conventions collectives, une journée normale de travail.

I.2.4 Les exclusions particulières

Enfin, des dispositions particulières de la Loi ont pour effet d'exclure certains statuts d'emploi de l'application de normes du travail. Ainsi en est-il des travailleurs à domicile qui sont exclus en pratique des dispositions relatives au salaire minimum⁶⁷ et à la

64 *Commission des normes du travail c. Béatrice Foods inc.*, D.T.E. 97T-1172 (C.Q.) (surnuméraires). Voir aussi le cas de personnes n'ayant pas le statut de salarié requis pour bénéficier d'un jour férié correspondant à une courte période d'interruption entre deux contrats à durée déterminée : *Syndicat des professeurs de l'État du Québec et Québec (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration)*, D.T.E. 96T-1087 (J.-P. Tremblay, arb.).

65 L.n.t., art. 52. Voir sur l'application de la *Loi sur les normes du travail* pour les travailleurs atypiques : Jean-Yves BRIÈRE, « Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes du travail* et des emplois atypiques », dans L. LAMARCHE (dir.), *op. cit.*, note 12, pp. 3 et suiv.

66 C.c.t., art. 169 (1).

67 L'article 2, par. 4 du *Règlement sur les normes du travail* (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3 (ci-après cité : « R.n.t. ») prévoit en effet que le salaire minimum ne s'applique pas au « salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ».

semaine normale de travail⁶⁸. Il en est de même de certains travailleurs saisonniers ou agricoles, exclus des dispositions relatives au salaire minimum⁶⁹, à la durée de la semaine normale de travail⁷⁰ et au congé annuel⁷¹.

Ces quelques exemples suggèrent que certains concepts autour desquels s'articule le rôle protecteur du droit du travail sont fortement marqués par le paradigme dominant de l'emploi régulier à temps plein. Les besoins de protection individuelle des salariés oeuvrant dans le cadre des nouveaux statuts d'emploi sont indéniables : dans plusieurs cas, ils se trouvent dans une situation de dépendance accrue, quoique diffuse et nouvelle. Il ne semble pas que les moyens privilégiés pour combler ces besoins de protection leur soient toujours adaptés. Au-delà des amendements purement techniques qui pourraient améliorer la situation de ces salariés (pensons à une réduction des seuils de service continu et à l'instauration d'une journée normale de travail), la protection de ces salariés ne passe-t-elle pas par l'affirmation d'un principe général d'égalité de traitement entre les salariés qui exécutent une même tâche?

Un principe d'égalité de traitement a été timidement affirmé dans la *Loi sur les normes du travail* en 1990. Les articles 41.1 et 74.1 imposent à l'employeur de ne pas accorder à un salarié un taux de salaire, une durée de congé annuel ou l'indemnité qui s'y rattache moindres que ceux accordés aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement *pour le seul motif* que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine⁷². Ces articles ont des failles évidentes : ils ne concernent pas tous

68 L'article 54 par. 4 de la Loi précise que la durée normale de travail ne s'applique pas à « un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ».

69 R.n.t., art. 2 par. 5 et 6).

70 L.n.t., art. 54 par. 5, 6 et 7.

71 L.n.t., art. 77, par.6.

72 Sur l'application de ce principe en matière de salaires : *Maison Simons inc. c. Commission des normes du travail*, D.T.E. 96T-18 (C.A.), rejet d'une requête pour permission d'appel, texte intégral sur microfiches, J.E. 96-85, 4 pages.

les avantages accordés en contrepartie du travail, mais seulement la durée et l'indemnité de congé annuel payé et le taux de salaire, à l'exception des bonis, primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et des autres avantages sociaux (régimes de retraite, congés sociaux) qui constituent une part importante de la rémunération globale. D'autre part, ils ne s'appliquent pas aux salariés qui gagnent un taux de plus de deux fois le salaire minimum. Enfin, ils établissent un principe d'égalité de traitement entre salariés ayant des horaires de travail différents sur une base hebdomadaire, mais non entre les salariés dits réguliers et les salariés occasionnels, qui peuvent travailler à temps plein au cours d'une semaine de travail, mais dont la durée du lien d'emploi est courte ou prédéterminée. Ils ne couvrent donc pas toutes les nouvelles formes d'emploi.

II UN DROIT ORGANISATEUR DES MILIEUX DE TRAVAIL?

Le rôle protecteur du droit du travail passe aussi par la reconnaissance des intérêts collectifs des salariés qui s'expriment à travers des formes de représentation directe ou syndicale⁷³. Au Québec, comme dans l'ensemble des systèmes nord-américains, l'organisation d'un régime de rapports collectifs fondé sur le monopole de représentation syndicale et la négociation collective a été envisagée, du milieu des années quarante jusqu'à la fin des années soixante-dix, comme le principal moyen de corriger les effets de l'inégalité inhérente au rapport de travail.

À l'égard des salariés oeuvrant dans le cadre de nouveaux statuts d'emploi, le régime de représentation collective ne pourra être protecteur que dans la mesure où il est représentatif de l'hétérogénéité des statuts de travail et capable d'en traduire les besoins particuliers. Or, des difficultés existent à cet égard, tant en ce qui a trait à l'accès à la représentation collective (II.1), qu'en ce qui a trait à l'exercice du pouvoir de représentation collective (II.2).

73 P. VERGE et G. VALLÉE, *op.cit.*, note 1, pp. 50 et suiv.

II.1 L'accès à la représentation collective

Les travailleurs atypiques bénéficient-ils de la syndicalisation et de la négociation collective? Les obstacles à leur pleine participation au régime des rapports collectifs sont nombreux. Le fait qu'une grande proportion des nouveaux statuts d'emploi se développe dans le secteur des services privés où la syndicalisation est notoirement difficile constitue un obstacle important, tout comme les difficultés que nous avons déjà évoquées relativement à la qualité de salariés des travailleurs autonomes et des travailleurs à domicile. La décentralisation des unités d'accréditation, ne pouvant regrouper que les salariés d'un même employeur⁷⁴, fait aussi en sorte que les salariés oeuvrant pour des employeurs différents, par cumul d'emploi ou dans le cadre de relations de travail triangulaires, pourront difficilement profiter d'une représentation syndicale stable; au mieux, pourront-ils être temporairement intégrés à des unités d'accréditation différentes, au fil de leur cheminement professionnel pour des employeurs distincts. S'ajoutent enfin des difficultés se manifestant aux deux étapes d'une procédure d'accréditation : la détermination de l'unité d'accréditation et l'appréciation du caractère représentatif d'une association de salariés.

II.1.1 L'unité d'accréditation

Les salariés oeuvrant dans le cadre des formes particulières d'emploi doivent-ils être intégrés à des unités générales regroupant l'ensemble des salariés d'un employeur ou, compte tenu de leur intérêts particuliers, constituer un groupe distinct aux fins de l'accréditation syndicale? Ce sont les conséquences de l'hétérogénéité des intérêts engendrée par la diversification des statuts de travail sur la configuration des unités d'accréditation qui sont ici soulevées. Le *Code du travail* impose peu de contraintes quant aux critères de détermination d'une unité d'accréditation : celle-ci regroupe la totalité des salariés de l'employeur, ce qui est une unité générale, ou un groupe distinct de

74 C.t., art. 21, al. 3.

salariés de cet employeur constituant une unité particulière, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent d'accréditation⁷⁵ ou encore suivant la décision du commissaire du travail au sujet du caractère approprié de l'unité d'accréditation définie par l'association de salariés requérante⁷⁶. Lorsqu'il y a entente entre les parties syndicales et patronales sur le contour de l'unité visée par la requête, l'inclusion ou l'exclusion des salariés atypiques pourra varier selon le contenu de l'entente. Lorsqu'il y a désaccord sur l'unité d'accréditation et que le commissaire du travail intervient, il dispose de critères « classiques » élaborés dans la jurisprudence : la communauté d'intérêts sur le plan des relations du travail entre les salariés, l'historique des relations du travail dans l'entreprise et le secteur, le désir manifesté par les salariés en cause, le critère géographique ou la structure physique de l'entreprise et, enfin, le souci de préserver la paix industrielle en évitant la multiplication d'unités d'accréditation distinctes dans une même entreprise. C'est en se fondant sur ces critères qu'il pourra être amené à se prononcer sur l'inclusion ou l'exclusion de salariés atypiques à des unités regroupant des salariés réguliers d'un employeur.

Les tendances se dégagant de la jurisprudence et de la doctrine montrent que la situation varie selon qu'il s'agisse de travailleurs réguliers à temps partiel ou de travailleurs occasionnels ou sur appel. Les salariés réguliers à temps partiel sont généralement inclus dans les unités constituées pour l'ensemble des salariés à temps plein de l'employeur⁷⁷. La situation est plus incertaine pour les salariés occasionnels ou temporaires, même si le principe établi depuis quelques années veut que « les employés

75 C.t., art. 28 a) et b).

76 C.t., art. 32, al.1).

77 Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec. Pratiques et théories*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1996, p. 272; Jean-Denis GAGNON, « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire : les insuffisances du droit canadien et québécois », [1991] 70 *Revue du Barreau canadien* 71, 80. Même si la distinction entre un salarié à temps partiel et un salarié occasionnel n'est pas toujours clairement établie, voir par exemple : *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 535* et *Transport Sonar Inc.*, [1989] T.T. 137 (critère de la communauté d'intérêt avancé pour rejeter la demande du syndicat requérant d'exclure les travailleurs à temps partiel); *Monsieur Muffler Ltée c. Syndicat des travailleurs de Monsieur Muffler*, [1985] T.T. 297.

temporaires ne doivent être exclus d'une unité [...] que si la preuve est faite qu'ils forment un groupe distinct devant lui-même constituer une unité appropriée de négociation »⁷⁸. R. P. Gagnon écrit que la tendance est tout de même à l'exclusion des salariés purement occasionnels du groupe des salariés réguliers de l'employeur⁷⁹, notamment lorsqu'il s'agit de salariés embauchés pour une durée déterminée sans possibilité de rappel. La situation des travailleurs occasionnels ou temporaires semble devoir être appréciée au cas par cas⁸⁰. Par ailleurs, une association de salariés précaires déjà compris dans une unité d'accréditation plus large peut demander un fractionnement de l'unité existante afin de constituer un groupe distinct aux fins de l'accréditation. Les tribunaux sont réticents à admettre le fractionnement⁸¹ même s'ils ont pu le faire dans le cas de travailleurs intermittents disposant de conditions de travail distinctes, d'intérêts communs propres et ayant été mal servis par une convention collective discriminatoire à leur égard⁸².

II.1.2 L'appréciation du caractère représentatif

78 *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. Serres Rougemont Inc.*, [1976] T.T. 251, 255; J-D. GAGNON, *loc. cit.* note 77, 78-83. Voir aussi un cas récent d'inclusion de salariés embauchés pour une période déterminée et dont le salaire est versé à partir de subventions gouvernementales : *Syndicat des salariées et des salariés du Musée d'archéologie de Montréal et Société du Musée d'archéologie et d'histoire de Montréal Pointe-à-Callière*, précité, note 10.

79 R. P. GAGNON, *op.cit.*, note 77, p. 272.

80 Voir, dans le sens de l'exclusion, outre la jurisprudence citée par R. P. GAGNON, *op.cit.*, note 77, p. 272, note 87 : *Construction du St-Laurent Ltée c. International Union of Operating Engineers, local 791 (FTQ)*, [1972] T.T. 195. Dans le sens de l'inclusion de salariés occasionnels ou temporaires : *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. Serres Rougemont Inc.*, précité, note 78; *Salaison Herpask et Travailleurs canadiens de l'alimentation, local P-405*, [1971] T.T. 151; *Syndicat des employés de magasins de Victoriaville et de la région c. Sodisco inc.*, D.T.E. 97T-633 (T.T.).

81 R.P. GAGNON, *op.cit.*, note 77, p. 277.

82 *Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs de Ville de Laval c. Ville de Laval*, [1987] C.T. 223, 228.

La détermination de la liste de salariés à retenir aux fins de l'établissement du caractère représentatif de l'association de salariés est guidée par les conditions déterminées à l'article 36.1 du *Code du travail*⁸³. Une personne pourra être reconnue membre du syndicat si elle est un salarié compris dans l'unité de négociation visée par la requête et qu'elle a rempli cette condition le ou avant le jour de la requête. Qu'en est-il des travailleurs qui, à cause de l'irrégularité de leur prestation de travail, ne sont pas au service de l'employeur au moment où une requête est déposée? C'est le critère de la réalité prochaine du retour au travail qui permettra de déterminer si des salariés intermittents ou saisonniers ayant travaillé régulièrement pour l'entreprise dans les années antérieures mais mis à pied au moment de la requête ou si des salariés ayant été liés à l'employeur par un contrat à durée déterminée expiré au moment de la requête pourront être considérés aux fins de l'appréciation du caractère représentatif⁸⁴.

Ce n'est que lorsque cette probabilité de retour au travail est difficile à apprécier que l'on pourra retenir les salariés ayant fourni une prestation de travail au cours d'au moins sept semaines au cours des treize semaines précédant le dépôt de la requête⁸⁵ ou une autre règle mieux adaptée au milieu de travail en cause⁸⁶. La difficulté réside ici dans la

83 Voir aussi le *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 3, art. 18.

84 R.P. GAGNON, *op.cit.*, note 77, pp. 281-282; *Université Laval c. Syndicat des chargés de cours de l'Université Laval*, [1986] T.T. 351 (contrats à durée déterminée); *Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bar, local 31 c. Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure*, [1984] T.T. 393 (travailleurs occasionnels inscrits sur une liste de disponibilité); *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre d'accueil Anne-le-Seigneur C.E.Q. c. Syndicat des employés et employées du Service Bétournay C.S.N. et Centre d'accueil Anne-le-Seigneur*, [1990] T.T. 481 (travailleurs occasionnels sur listes de rappel et sur listes d'appel); *Famous Players Inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du cinéma Parisien*, D.T.E. 96T-434 (T.T.); *Syndicat des employés d'Autobus Magog et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Autobus Magog*, D.T.E. 96T-278 (C.T.).

85 Voir par exemple : *Sobeys c. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobeys de Baie-Comeau*, [1995] T.T. 306; *Syndicat régional des employés de soutien c. Syndicat de soutien scolaire du Saguenay*, [1986] T.T. 324;

86 *Syndicat des salariées et salariés de la Régie des installations olympiques et Régie des installations olympiques*, D.T.E. 97T-1291 (C.T.).

recherche d'un critère capable de traduire la continuité du travail de salariés dont le statut est, par définition, instable et irrégulier.

L'incertitude semble donc caractériser le traitement réservé, dans notre régime des rapports collectifs, aux nouveaux statuts d'emploi; ils ne sont intégrés qu'au prix d'une adaptation de critères manifestement conçus pour des rapports de travail homogènes et continus.

II.2 L'exercice de la représentation collective : le contenu des conventions collectives

Même si les salariés oeuvrant dans le cadre de nouveaux statuts d'emploi sont finalement intégrés dans des unités d'accréditation plus vastes, sont-ils bien servis par le contenu des conventions collectives? Les parties à la convention collective disposent d'une grande liberté quant au contenu de la convention collective : celle-ci peut comprendre toute disposition portant sur des conditions de travail qui n'est pas prohibée par la loi ou contraire à l'ordre public⁸⁷. Dans ce contexte de grande liberté contractuelle quant au fond sont apparues des clauses qui réservent un traitement différent entre salariés compris dans une même unité d'accréditation en fonction de leur statut d'emploi. Certaines sont apparues dans un contexte de négociation de concessions; d'autres cependant, font partie de ce qu'on peut qualifier de « contenu type » des conventions collectives.

II.2.1 Quelques clauses types des conventions collectives

Ces clauses instaurant une différenciation dans le traitement des salariés en fonction de leur statut d'emploi ne sont pas d'apparition récente⁸⁸. Il n'est pas rare de trouver dans

87 C.t., art. 62.

88 Voir à ce sujet : Michel BROSSARD et Marcel SIMARD, *Les statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Gouvernement du Québec, Commissions consultative sur le travail, 1986, pp. 75 et suiv.

les clauses introductives des conventions collectives une définition des statuts d'emploi qui sert à aménager des accès différenciés aux avantages prévus dans la convention collective. Suivant leur statut, les salariés auront ou non accès aux assurances collectives, au régime de retraite, aux congés de maladie et autres congés... Cette différenciation porte aussi sur des règles de gestion du travail et de la convention collective. Ainsi en est-il de l'accès à la procédure de grief, dont les travailleurs à l'essai, temporaires ou occasionnels sont parfois exclus⁸⁹ ou des règles différentes de calcul de l'ancienneté selon les statuts d'emploi. Contrairement à la notion de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail*, la notion conventionnelle d'ancienneté ne correspond pas toujours à la durée réelle du lien d'emploi. Elle est souvent calculée de manière différente selon les statuts d'emploi et n'est pas intégralement conservée lorsqu'une personne change de statut à l'intérieur de l'entreprise⁹⁰. Ici, ce n'est plus la réalité de la durée du rapport de travail qui est prise en compte mais bien l'organisation du marché interne du travail de l'entreprise par sphères étanches délimitées par les différents statuts d'emploi, à l'intérieur desquelles l'ancienneté servira à départager les droits relatifs des salariés. À durée de service égale, certains salariés non réguliers n'auront pas accès aux mêmes avantages⁹¹; il n'est pas rare non plus de trouver dans les

89 Voir toutefois : *Union des employés du transport local et industries diverses c. Laboratoires Atlas*, D.T.E. 92T-125 (B. Brody, arb.), où une clause qui écarte un salarié temporaire de la procédure de grief est considérée inopérante parce que contraire à l'ordre public et à l'article 3 du *Code du travail*. Il arrive aussi que ces salariés soient l'objet d'un traitement particulier dans la convention collective; voir par exemple : *CFCF Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 614M*, D.T.E. 96T-1467 (M. Gravel, arb.).

90 Voir les décisions suivantes portant sur le calcul de l'ancienneté et du service continu dans un contexte de modification du statut d'emploi : *Compagnie de la Baie d'Hudson et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931*, D.T.E. 96T-469 (H. Frumkin, arb.); *Ville de Jonquière et Syndicat des employés municipaux de Jonquière*, D.T.E. 96T-321 (G. Desnoyers, arb.); *Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux et Acier Leroux*, D.T.E. 97T-365 (C. Jobin, arb.); *Syndicat de la fonction publique du Québec et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, D.T.E. 97T-617 (G. Lavoie, arb.), requête en évocation (C.S.M.).

91 Par exemple, sur l'interprétation d'une clause attribuant la sécurité d'emploi aux salariés justifiant d'une certaine durée de service, en excluant les salariés occasionnels, à temps partiel ou saisonniers : *Fraternité des préposés à l'entretien des voies c. Picher*, D.T.E. 97T-386 (C.S.), en appel (C.A.M.); sur un contrat à durée déterminée dont la durée excède la période de probation prévue à la convention collective et donnant droit d'être inscrit sur la liste de rappel au travail : *Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la maison mère des Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie*, [1997] T.A. 767; D.T.E. 97T-948

conventions collectives des clauses conférant priorité aux employés réguliers sur les salariés à temps partiel ou occasionnels, peu important la durée véritable du lien d'emploi, pour déterminer l'ordre des mises à pied pour manque de travail ou l'attribution du temps supplémentaire⁹².

On peut penser que ces clauses ont été élaborées dans un contexte où les statuts atypiques étaient marginaux, qu'ils ne représentaient qu'une petite proportion des salariés assujettis à la convention collective et qu'ils ne constituaient qu'un passage dans la carrière d'un individu dans l'attente d'un poste régulier à temps plein : les exclusions qu'elles instaurent à l'égard de ces salariés étaient donc temporaires.

II.2.2 La négociation de concessions

À ces différences « structurelles » dans le traitement conventionnel des salariés selon leurs statuts d'emploi s'ajoutent des clauses qui apparaissent au gré de la conjoncture des négociations collectives. Ainsi en est-il des clauses orphelin ou grand-père, qui assujettissent les nouveaux salariés, parfois temporaires ou occasionnels, qui exécutent les mêmes fonctions dans une même unité d'accréditation à une progression salariale différente ou à des taux de salaires moindres⁹³. Ces clauses, comme le démontrent éloquemment les négociations récentes dans le secteur municipal, sont négociées dans un contexte de réduction des coûts; elles permettent de consentir à des concessions qui affectent peu ou pas les salariés couverts au moment de la signature de la convention. Autre exemple : on peut penser que les fortes pressions actuellement pour que les conventions collectives comportent des éléments de flexibilité numérique -

(V. Larouche, arb.), requête en évocation rejetée, requête en rejet d'appel rejetée.

92 Voir par exemple : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Provigo, entrepôt fruits et légumes et Provigo Distribution inc., division fruits et légumes Québec*, D.T.E. 97T-643 (D. Tremblay, arb.).

93 Sylvain LEPAGE, « Les pratiques défavorables au nouveau salarié dans la convention collective : le cas de la double échelle », (1989) 30 *C. de D.* 525; Johanne PÈS et Anne-Marie BLANCHET, « La rémunération à double ou à multiples paliers dans les conventions collectives en vigueur au Québec », [1988] *Le marché du travail*, mars 1988, 79.

c'est-à-dire une meilleure capacité d'adapter rapidement le volume d'emplois au travail disponible - impliquent entre autres une ouverture accrue à la précarisation de l'emploi.

Le contexte actuel montre qu'il semble difficile de concilier les demandes de concessions et de flexibilité des employeurs et l'objectif d'équité dans le traitement des salariés qui oeuvrent dans un même établissement pour une même tâche. La question de la centralisation ou de la décentralisation des unités d'accréditation est aussi soulevée par le traitement des statuts d'emploi dans les conventions collectives. L'inclusion des salariés atypiques dans des unités générales regroupant la totalité des salariés d'un employeur, où ils sont minoritaires, fait craindre ce que certains ont appelé la tyrannie de la majorité⁹⁴.

Plusieurs des clauses de la convention collective viennent en effet encadrer une situation de concurrence entre les salariés eux-mêmes, soit quant à l'octroi de certains avantages (ancienneté, mise à pied, promotion, choix de la période de vacances, attribution du temps supplémentaires), soit, ce qui est très actuel, quant à la répartition des concessions entre les salariés. Un examen (trop) sommaire des conventions collectives n'est pas très rassurant à cet égard, ni le contexte actuel de plusieurs négociations : n'y constate-t-on pas fréquemment une différence quant aux avantages sociaux octroyés aux salariés suivant leur statut, des règles d'ancienneté différentes, une double échelle salariale? Par contre, la création d'unités particulières ne regroupant que des salariés précaires n'est ni souhaitable, ni réaliste. On peut douter de la possibilité de créer des syndicats viables lorsque les salariés ne disposent pas d'un emploi stable et que le roulement du personnel est important. Par ailleurs, quel serait le pouvoir de négociation d'un syndicat dans un tel cas? La création d'unités distinctes d'accréditation conduirait à morceler la représentation des salariés et diminuerait les possibilités de passage entre les statuts. Elle ne ferait, à notre avis, qu'amplifier les problèmes actuels.

94 C'est-à-dire l'incapacité de la négociation collective de refléter l'hétérogénéité des intérêts des salariés. Voir : David M. BEATTY, « Ideology, Politics and Unionism », in K.P. SWAN and K.E. SWINTON, *Studies in Labour Law*, Toronto, Butterworths, 1983, p. 299, 332 et suiv.

Ce problème de *représentation* des salariés occupant des emplois atypiques est difficile à résoudre dans le cadre actuel. Il impose une réflexion sur la mise en place d'un système de représentation plus souple, qui tiendrait compte des caractéristiques de ces emplois.

III QUEL AVENIR POUR LE DROIT DU TRAVAIL?

Les transformations actuelles du travail et de l'entreprise ne font disparaître ni la dépendance des travailleurs, ni le conflit d'intérêts entre travailleurs et employeurs, ni les risques générés par cette relation inégalitaire. Envisagé sous l'angle de son rôle, le droit du travail a certes toujours un avenir.

Toutefois, l'examen qui précède montre que ce rôle de protection est plus ou moins réalisé à l'égard des travailleurs oeuvrant dans le cadre des nouvelles formes d'emploi. Certaines solutions applicables à court terme permettraient d'améliorer sensiblement la protection de ces salariés en adaptant des règles qui existent déjà à la nouvelle situation du marché du travail. Ainsi, en est-il de l'assujettissement des travailleurs à domicile et des travailleurs autonomes économiquement dépendants au champ d'application des lois du travail, de l'encadrement du droit de l'employeur d'imposer la transformation d'un contrat de travail en un contrat d'entreprise, de l'introduction d'une journée normale de travail dans la *Loi sur les normes du travail* ou de la modification du seuil de service continu exigé pour l'octroi de certains avantages.

Toutefois, il nous semble que la réflexion doit s'orienter autour de transformations plus fondamentales qui feront en sorte que le droit du travail conservera sa capacité d'exercer ses fonctions de régulation à travers de règles nouvelles.

III.1 Un droit de l'activité plutôt qu'un droit des rapports de travail

Considérons la carrière d'un individu, caractérisée par une succession de contrats à durée déterminée et de contrats occasionnels, réalisés à titre de travailleur autonome

ou de travailleur salarié, pour des entreprises distinctes, le tout entrecoupé de périodes de formation. Appréhendée par les outils habituels du droit du travail, c'est-à-dire insérée dans le cadre bilatéral des rapports entre un employeur et un salarié, la carrière professionnelle de cet individu se caractérise par sa discontinuité, ce qui aura des conséquences sur l'accès de cet individu à la protection sociale, aux dispositions protectrices du droit du travail et aux bénéfices d'une représentation collective stable.

Pourtant, envisagée sous l'angle de l'*activité de travail*, ce cheminement professionnel présente des éléments de continuité indéniables orientés autour de l'exercice d'une activité de travail rémunéré. Cette activité se déploie toutefois dans des aires plus vastes à l'intérieur desquelles cet individu est appelé à se mouvoir tout au long de sa carrière professionnelle : le secteur, la profession ou le métier. Ne faudrait-il pas arrimer l'octroi de certaines normes protectrices du droit du travail à des critères qui tiennent compte de cette continuité, qui permettent de la reconstruire sous cet angle nouveau? Tel est le premier chantier suggéré par les transformations actuelles du marché du travail.

Les effets actuellement rattachés à un rapport de travail subordonné sont importants : comme l'écrit Robert Castel, « ...le salaire cesse d'être la rétribution ponctuelle d'une tâche. Il assure des droits, donne accès à des prestations hors travail (maladies, accidents, retraite) et permet une participation élargie à la vie sociale... », ce qui permet de réaliser une « intégration dans la subordination »⁹⁵. Le développement des nouveaux statuts d'emploi illustre les limites d'un régime protecteur axé exclusivement sur la condition de subordination dans le cadre d'une relation de travail bilatérale. D'une part, parce que la notion de subordination ne recouvre pas toutes les formes de travail impliquant un état de dépendance économique qui génère pourtant des besoins de protection spécifiques. D'autre part, parce qu'il n'est pas toujours facile d'identifier l'employeur qui sera responsable du respect des obligations de protection à l'égard du

95 R. CASTEL, *op.cit.*, note 2, p. 324.

salarié dès lors que le rapport d'emploi ne ressemble pas au modèle bilatéral classique. Enfin, parce que le rattachement d'un travail subordonné à un employeur ou à une entreprise en particulier fait obstacle à la reconnaissance de la continuité de l'activité salariée dans un contexte de grande mobilité professionnelle.

La reconnaissance de cette continuité du cheminement professionnel d'un individu pourrait être établie par la *transférabilité des avantages sociaux* qu'il acquiert par son activité de travail auprès d'employeurs différents. Les avantages sociaux, en particulier ceux qui découlent d'une condition de service continu, pourraient être conservés malgré un changement d'employeur, parce qu'ils seraient rattachés à chaque travailleur, plutôt qu'à un rapport de travail entre un employeur et un salarié⁹⁶.

L'idée d'un contrat-activité doit aussi être envisagée⁹⁷. Ce contrat implique un triple élargissement du cadre traditionnel de la relation d'emploi. Élargissement de *l'objet*, dans la mesure où ce contrat porte sur l'organisation d'un itinéraire professionnel conforme aux besoins et aux intérêts du groupe d'entreprises impliquées - pouvant comprendre des périodes de formation, de stage, de travail salarié, de travail indépendant et de disponibilité pour des entreprises différentes - et non plus uniquement sur les modalités de fourniture d'une prestation de travail subordonné pour un employeur⁹⁸. En échange de ces engagements professionnels, le travailleur se voit garantir un revenu et des bénéfices de protection sociale. Élargissement de *l'espace temporel* de la relation d'emploi, qui n'est plus limité aux périodes de travail effectif ou à la durée du lien d'emploi pour un employeur particulier, mais qui prend en compte l'exécution dans le

96 Voir dans le même sens : *Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution, Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1997, p. 71.

97 *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, Éditions Odile Jacob/La documentation française, 1995, pp.278 et suiv.

98 Élargissement qui viendrait résoudre les difficultés actuellement liées à l'exigence d'une prestation de travail, que nous avons évoquées au début de ce texte.

temps de toutes les composantes de l'itinéraire professionnel convenu. Ce double élargissement permet de :

« reconstruire une sécurité de la relation d'emploi en lui donnant pour objet la construction d'un itinéraire professionnel et d'un statut social sur longue durée à la place de l'errance professionnelle et sociale à laquelle sont condamnés aujourd'hui ceux qui sont en dehors du contrat à durée indéterminée. C'est aussi transformer la flexibilité de l'emploi exigée par les entreprises en gestion positive de l'emploi pour les travailleurs au travers de l'organisation sécurisée de l'alternance professionnelle (sécurité du revenu, de l'emploi et de la protection sociale). C'est enfin, non pas restreindre la place du travail salarié traditionnel, mais simplement reconnaître que le travail productif déborde de plus en plus souvent les représentations que le droit du travail actuel donne de son contenu et de son temps. »⁹⁹

Enfin, dernier élargissement, qui constitue à lui-seul un défi dans le cadre du système québécois des rapports collectifs du travail, du *champ personnel* de la relation d'emploi, dans la mesure où le contrat ne lie plus un salarié et un employeur, mais bien des *actifs ou leurs représentants* et *une pluralité d'employeurs relevant d'un groupement d'entreprises librement constitué*¹⁰⁰. Il fait de la reconnaissance de la mobilité professionnelle des salariés une responsabilité partagée par un groupe d'entreprises.

La transférabilité des avantages sociaux et le contrat d'activité ont tous deux pour conséquence d'introduire une responsabilité partagée des entreprises dans l'application des normes protectrices du travail. Ils impliquent, en corollaire, un mode de représentation des employeurs et des salariés correspondant à des aires plus vastes que

99 Thierry PRIESTLEY, « À propos du "contrat d'activité" proposé par le rapport Boissonnat », [1995] *Droit social* 955, 958.

100 *Le travail dans vingt ans*, précité, note 97, p. 289. La représentation patronale est déjà organisée en France au niveau de la branche : « [À] la catégorie juridique de la branche, le contrat d'activité emprunterait la vocation à regrouper plusieurs entreprises juridiquement distinctes pour constituer une même personne morale à laquelle serait conférée des responsabilités sociales dont la particularité par rapport à la branche serait qu'elles se rapportent à une relation d'emploi directe. » (*Id.*, p. 301).

l'entreprise, ce qui est encore peu développé dans notre système. C'est pourquoi la réflexion doit se prolonger sur une réforme des rapports collectifs de travail.

III.2 Favoriser une représentation collective stable dans un salariat hétérogène

Compte tenu des difficultés d'accès et d'exercice que nous avons déjà évoquées, on peut douter de la capacité des institutions collectives actuelles de représenter la diversité de la main-d'oeuvre et de produire des règles adaptées à ses intérêts différents. On peut aussi penser que les modes de représentation actuels, ne visant qu'un seul employeur, ne peuvent promouvoir de manière continue les intérêts des salariés dont le travail s'exécute successivement ou concurremment pour des employeurs différents. La formation professionnelle, la transférabilité des droits, le reclassement, la sécurité d'emploi seront d'autant plus faciles à établir qu'ils seront conçus dans le cadre de relations collectives de travail correspondant à des aires professionnelles plus vastes que l'employeur et qui tiennent compte des caractéristiques des nouveaux statuts de travail : courte durée ou irrégularité des prestations de travail, relative autonomie dans l'emploi, multiplicité d'employeurs.

A cet égard, le régime de rapports collectifs établi pour les artistes représente une avancée intéressante¹⁰¹. Ce régime s'applique dans un contexte de multiples engagements de courte durée entre des entreprises différentes et des artistes, travailleurs autonomes parfois constitués en personne morale. Il se rapproche du régime actuel du *Code du travail* en ce qu'il confère un monopole de représentation à l'association d'artistes jugée représentative à l'issue d'une procédure officielle. Cette représentation est toutefois acquise sur une base sectorielle, pour un domaine ou un secteur de négociation comprenant plus d'un « employeur » (producteur ou diffuseur,

101 *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q. c. S-32.1; *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contacts avec les diffuseurs*, L.R.Q., c. S-32.01; Voir la présentation qu'en font Pierre VERGE et Gregor MURRAY, *Le droit et les syndicats*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1991, pp. 104 et suiv.

selon le cas). L'entente collective convenue entre l'association d'artistes et un « employeur » ou une association d'« employeurs » ne fait pas obstacle aux ententes individuelles plus favorables. Ce régime favorise les regroupements des travailleurs et des employeurs sur une base sectorielle pour leur confier l'établissement des normes minimales applicables au secteur.

III.3 Promouvoir un principe d'équité de traitement entre les salariés, sans égard à leur statut d'emploi

L'affirmation d'un principe d'égalité de traitement entre les salariés sans égard à leur statut d'emploi est peu présente dans le droit du travail québécois actuel. Rappelons l'existence, dans la *Loi sur les normes du travail*, d'un timide principe d'égalité de traitement des salariés. Cela n'est guère étonnant dans le contexte d'un salariat homogène, où l'objet du droit du travail est entièrement structuré autour de deux constats : les risques d'exploitation générés par l'inégalité des *pouvoirs* entre l'employeur et les personnes exécutant un travail subordonné et les risques liés aux intérêts irrémédiablement opposés des salariés et de l'employeur qui appellent des règles d'encadrement des conflits¹⁰².

Ce rapport inégal et conflictuel entre employeurs et salariés n'est certes pas appelé à disparaître, en dépit de la découverte d'intérêts communs « intégratifs ». Il s'accompagne toutefois d'une diversité grandissante des caractéristiques, statuts et attentes des travailleurs qui font en sorte que le droit du travail sera de plus en plus un lieu d'*expression d'intérêts multiples de catégories différentes de salariés* et, parfois, d'*arbitrage entre intérêts concurrents des salariés eux-mêmes*. Le contexte actuel semble approprié à une réflexion approfondie sur ce rôle de *gestion de la diversité des statuts* qu'exerce déjà le droit du travail, sans que ce rôle ne s'appuie sur une réflexion approfondie.

Soyons clairs : l'égalité de traitement entre travailleurs réguliers et travailleurs précaires qui serait visée par un principe en ce sens établi dans la loi ne saurait être que partielle : par définition, ces nouvelles formes d'emploi sont limitées dans le temps, nécessairement temporaires, alors que le droit du travail fonde l'attribution de plusieurs avantages sur une condition de *continuité*. C'est pourquoi un principe d'égalité de traitement ne pourra seul conduire à une réelle égalité entre ces travailleurs : il doit

102 Qui est aussi l'une des fonctions importantes du droit du travail classique : P. VERGE et G. VALLÉE, *op. cit.*, note 1, pp. 40 et suiv.

s'accompagner d'un élargissement de l'objet du droit du travail afin que puisse être reconnue la continuité du parcours professionnel de ces personnes.

Toutefois, la formulation d'un principe d'égalité de traitement permettrait de s'assurer que l'employeur ne puisse pas traiter différemment les salariés réguliers et ceux qui ne le sont pas en ce qui concerne *l'exécution de la prestation de travail*. L'objectif serait de ramener ces nouvelles formes d'emploi à ce qui, en principe, constitue leur seule et unique raison d'être : « donner aux entreprises le moyen d'adapter le volume de main-d'oeuvre aux besoins du travail. Le travailleur précaire ne doit pas être un travailleur à bon marché, ni un sous-salarié... Il est à tous égards un travailleur comme un autre à cette seule différence que son embauche est limitée dans le temps à la mesure des besoins de l'entreprise. Ni plus, ni moins. »¹⁰³ Un tel principe aurait comme principale conséquence de mettre fin à la disparité des rémunérations actuellement créée par la constitution d'échelles de salaires différentes pour l'exécution de tâches identiques dans un même établissement¹⁰⁴. La détermination des taux de salaire et l'attribution des compléments de salaire devraient obéir à des règles (pouvant prendre en compte l'expérience, la progression d'échelon, les qualifications, l'ancienneté...) applicables à tous les salariés qui exécutent une même tâche *sans égard à leur statut d'emploi*¹⁰⁵.

La réflexion autour du devenir du droit du travail doit donc, à notre avis, tenir compte d'un nouveau constat : l'hétérogénéité caractéristique du salariat et son corollaire, la nécessité d'en assurer un traitement équitable. Cette préoccupation devrait guider l'élaboration des normes législatives autant que le contenu des conventions collectives.

103 Pierre-Yves VERKINDT, « L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires », [1995] *Droit social* 870, 876.

104 En droit français, un principe d'égalité des droits régit les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel et le travail dans le cadre d'agence de travail temporaire (agence de personnel) : *Code du travail* (France), art. L. 122-3-3 (contrat à durée déterminée), art. L.212-4-2, al. 9 et suiv. (travailleurs à temps partiel) et art. L. 124-4-2 à L. 124-4-4 (agences de travail temporaire).

105 L'octroi d'une *indemnité de précarité* pourrait aussi venir compenser les avantages inaccessibles aux salariés du fait de la courte durée de leur emploi. Voir par exemple, une indemnité de cette nature, en droit français, pour les travailleurs oeuvrant dans des entreprises de travail temporaire (agences de personnel) : *Code du travail* (France), art. L. 124-4-4.

* * *

L'examen du traitement réservé, dans le cadre juridique actuel, aux nouvelles formes d'emploi a permis de suggérer trois « chantiers » autour desquels, nous semble-t-il, devrait s'orienter la réflexion sur une réforme du contenu du droit du travail d'autant plus justifiée que la diversification des statuts d'emploi ne peut plus être traitée comme un phénomène passager ou marginal. N'est-il pas prévu que les travailleurs atypiques, qui formaient 36 à 39% de la population active en 1996, seront majoritaires en 2014?¹⁰⁶ Le droit du travail doit pouvoir exercer ses fonctions de protection à l'intérieur de cadres qui correspondent aux nouvelles réalités du marché du travail : telles sont les conditions de son développement et de son devenir.

106 Prévisions non encore publiées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, rapportées dans : Antoine ROBITAILLE, « Les jeunes doivent-ils faire leur deuil d'un emploi stable? », *Le Devoir*, mercredi le 13 mai 1998.

DES CAS

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PRÉCAIRES : QUELS DROITS LEUR RESTENT-ILS?

Esther PAQUET, Responsable aux dossiers politiques, Au bas de l'échelle

INTRODUCTION

Au bas de l'échelle est un groupe populaire d'action et d'information pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqués qui existe depuis 22 ans. Ses principaux objectifs sont la défense des droits et des intérêts des non-syndiqué-es et la lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail. L'organisme offre des consultations individuelles, des séances collectives d'information portant sur le processus de médiation et d'audition à la Commission des normes du travail et des cliniques juridiques à l'intention des non-syndiqué-es aux prises avec des problèmes au travail. Il offre également des sessions d'information sur les droits au travail qui rejoignent environ 200 groupes par an. Par son seul service d'information téléphonique, *Au bas de l'échelle* rejoint environ 2 000 personnes par année.

De ce nombre, presque les deux tiers sont des femmes et près de la moitié reçoivent un salaire inférieur à 20 000 \$ par année. Pour ce qui est du trois ans de service continu nécessaire pour bénéficier d'une certaine protection d'emploi prévue à la *Loi sur les normes du travail*, environ 50% ne l'ont pas atteint. Quant à la proportion de personnes occupant des emplois précaires, elle ne cesse d'augmenter.

Les non-syndiqué-es : quatre grandes caractéristiques

Qui sont donc les non-syndiqué-es? En 1996, ils représentaient 58,2% de la main-d'oeuvre, ce qui veut dire qu'approximativement un million et demi de salariés au Québec ne sont protégés ni par un syndicat, ni par un comité paritaire. Quatre grandes caractéristiques les distinguent, la première étant leur isolement; les non-syndiqué-es

sont seuls face à l'employeur, seuls pour revendiquer le respect de leurs droits, seuls pour faire face aux abus et aux représailles. Cet isolement détermine de façon marquée leur rapport aux droits du travail. Pour les non-syndiqué-es, la défense des droits se conjugue au « je », le « nous » correspondant à un grand nombre de personnes, certes, mais formant une masse anonyme, non organisée, sans rapport de force.

Leur seconde caractéristique réside dans la peur de porter plainte. Les emplois non syndiqués se retrouvent souvent dans de petites ou de très petites entreprises, comprenant peu de personnel. Cela peut donc impliquer que l'on côtoie quotidiennement son employeur. Dans ces circonstances, il faut beaucoup de courage pour porter plainte. Dans le cas, par exemple, des plaintes pécuniaires, même si en théorie une personne qui porte plainte peut demander que son nom ne soit pas divulgué, dans les faits la petite taille de l'entreprise rend l'anonymat presque impossible.

La troisième caractéristique des non-syndiqué-es est d'avoir des droits définis par une loi, la *Loi sur les normes du travail*, qui est peu connue, peu généreuse et qui n'est plus adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.

Cela introduit la quatrième caractéristique, qui est le « non-pouvoir » de négociation face à l'employeur, la principale différence entre une convention collective et la *Loi sur les normes du travail* étant que la première se négocie, alors que la seconde se « subit ».

La précarité : causes et conséquences

À Au bas de l'échelle, nous sommes à même de constater que depuis quelques années, de plus en plus de gens occupent des emplois précaires. Nous définissons l'emploi précaire comme étant tout ce qui se différencie de l'emploi à plein temps, toute l'année, pour un seul employeur et qui n'assure pas un revenu stable et décent. Cette définition jumelle donc deux éléments de précarité : celui du statut et celui du revenu.

Il est en effet important selon nous de distinguer l'emploi atypique de l'emploi précaire, l'atypisme en matière de travail n'étant pas systématiquement synonyme de précarité. On peut par exemple être travailleuse ou travailleur autonome sans vivre une situation financière précaire. Sans être contre le travail atypique en soi, nous constatons toutefois que sa croissance marquée est incontestablement liée au développement du travail précaire, qui ne résulte pas d'un choix volontaire de la part des travailleuses et des travailleurs. La plupart des personnes occupant un emploi de ce type le font à défaut de trouver autre chose, en l'occurrence un emploi stable, à plein temps, décentement rémunéré.

Les causes du travail précaire

Qu'est-ce qui explique donc cette prolifération du travail précaire? Trois éléments majeurs peuvent aider à comprendre la situation. D'abord, la volonté des entreprises d'augmenter, toujours plus, leurs marges de profit en diminuant les coûts de main-d'oeuvre. C'est pour atteindre cet objectif que les entreprises attaquent les réglementations du travail, réclament plus de flexibilité de la main-d'oeuvre, veulent éviter le paiement des charges sociales et éliminer la sécurité d'emploi en favorisant le travail à temps partiel, temporaire ou contractuel. La précarisation de l'emploi n'est pas le fruit du hasard : il y a une évidente relation de cause à effet entre ces stratégies patronales et le développement de l'emploi précaire. Malheureusement, l'idéologie néolibérale qui présente cette recherche de flexibilité et de diminution des coûts de main-d'oeuvre comme incontournable à cause de la mondialisation des marchés a gagné beaucoup de terrain ces dernières années.

Le second élément est le taux élevé de chômage qui incite les gens à accepter des conditions de travail qu'ils ne toléreraient pas dans un autre contexte et qui donne beaucoup de pouvoir aux employeurs. Dans un tel contexte de chômage, les travailleuses et les travailleurs perdent un droit de plus, celui « d'aller voir ailleurs ».

Finalement, le dernier élément réside dans le fort développement du secteur des services, secteur plus difficile à syndiquer à cause de la petite taille des entreprises, ce qui maintient plus souvent qu'autrement les travailleuses et les travailleurs dans des conditions minimales de travail.

Les conséquences de la précarité du travail

Tous ces éléments forment un mélange explosif qui exerce de fortes pressions à la baisse sur l'ensemble des conditions de travail. C'est ainsi que quantité de personnes se trouvent confrontées à des employeurs abusifs, parfaitement conscients d'avoir accès à une main-d'oeuvre captive ayant peu de rapport de force et qu'un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent *Au bas de l'échelle* pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail.

Harcèlement psychologique au travail : définition

En effet, sur la totalité des dossiers que nous avons ouverts de avril à novembre 1997, donc sur une période de 8 mois, 32% concernent des cas de harcèlement psychologique. Nous définissons ce harcèlement comme toute action (geste, parole, comportement, attitude, etc.) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur. Il importe ici de distinguer ce type de harcèlement du harcèlement sexuel ainsi que du harcèlement discriminatoire, car ceux-ci réfèrent à des réalités et des recours juridiques différents. Il existe en effet des recours dans nos Chartes des droits et libertés de la personne pour le harcèlement sexuel et discriminatoire, ce qui n'est malheureusement pas le cas du harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique peut être exercé tant par une ou un collègue de travail que par une ou un supérieur hiérarchique. Il peut prendre différentes formes et se traduire notamment par des insultes, des humiliations, des menaces, du chantage, des

accusations non fondées, des critiques constantes portant plus sur la personnalité que sur le travail accompli, etc. Le fait de porter quotidiennement atteinte à la dignité d'une personne peut avoir pour effet de la briser émotivement et physiquement et cela se traduit souvent par de la dépression et de l'épuisement professionnel.

Lorsqu'elles contactent *Au bas de l'échelle*, les personnes aux prises avec un problème de harcèlement psychologique au travail sont souvent au bout du rouleau. Elles se sentent prises en otage d'autant plus que des dispositions de la *Loi de l'assurance-chômage* prévoient, depuis 1990, une exclusion totale pour les personnes qui quittent leur emploi de façon « volontaire » ou le perdent pour « inconduite ». Ces mesures sont une porte ouverte sur l'injustice et constituent un terreau fertile pour le harcèlement. Cette situation nous préoccupe grandement et nous sommes actuellement à produire un guide pour venir en aide aux personnes qui vivent un problème de harcèlement psychologique au travail.

Autres conséquences du travail précaire

En plus du harcèlement au travail, les emplois précaires ont bien d'autres conséquences : ils n'offrent pas le même accès aux protections sociales comme l'assurance-chômage ou la CSST, ni les mêmes avantages sociaux comme les régimes de retraite. Ils n'offrent pas le même salaire que les autres types d'emplois et sont souvent exclus des conventions collectives et de l'application de toutes, sinon de certaines normes du travail. La précarisation entraîne donc une baisse du pouvoir de négociation, une dégradation des conditions de travail et, bien sûr, une dégradation des conditions de vie puisqu'elle est presque toujours synonyme de pauvreté.

L'absence de sécurité de revenu est une des conséquences les plus fréquentes et les plus néfastes de la précarité. Elle cause beaucoup de stress et peut engendrer des problèmes de santé physique et mentale. Elle empêche les gens de faire des projets, ne serait-ce qu'à moyen terme et retarde l'intégration socio-professionnelle des jeunes. La

précarisation du travail touche particulièrement les femmes et les maintient, elles et leurs enfants, dans la pauvreté.

Elle signifie aussi une forte hausse du nombre de personnes devant recourir à des mesures sociales d'assurance ou d'assistance, comme l'assurance-chômage ou l'aide sociale. Les entreprises transfèrent donc les conséquences économiques et sociales de leurs choix de gestion vers les programmes sociaux financés par l'ensemble de la collectivité. Si les coûts sociaux sont assumés collectivement, les profits, eux, ne profitent assurément pas à tout le monde et de moins en moins de travailleuses et de travailleurs en reçoivent leur juste part.

La Loi sur les normes du travail : quelques recommandations

La dernière réforme de la *Loi sur les normes du travail* remonte à 1991. Cette loi, qui n'a jamais été particulièrement généreuse, est maintenant dépassée et ne correspond plus aux nouvelles réalités du marché du travail. Nous croyons que si la *Loi sur les normes du travail* était mieux adaptée aux nouvelles situations d'emplois précaires, elle pourrait contribuer à freiner cette précarisation. C'est dans cet esprit que nous faisons des recommandations de modification à la Loi. Voici quelques-unes de ces recommandations, portant sur la stabilité en emploi et sur l'exclusion, totale ou partielle, de l'application de la *Loi sur les normes du travail* pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs¹.

Pour lutter contre la précarisation du marché du travail, il importe d'adopter des mesures qui contribueront à développer une certaine **stabilité en emploi**. Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* n'accorde une protection contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante qu'après trois ans de service continu. Dans le contexte actuel du marché du travail, de moins en moins de personnes ont ces

1 Pour connaître l'ensemble de nos revendications sur le sujet, voir : Au bas de l'échelle, *ATTENTION! Travail précaire : des normes pour sortir de la précarité*, Montréal, 1996.

trois ans de service continu : comme nous l'avons souligné précédemment, la moitié des personnes qui font appel à Au bas de l'échelle ne les ont pas accumulés. Si le recours contre un congédiement injuste était accessible après un an de service continu au lieu de trois, comme c'est d'ailleurs le cas dans le *Code Canadien du Travail*, cela contribuerait certainement développer la stabilité en emploi, donc à freiner la précarisation.

La *Loi sur les normes du travail* devrait également reconnaître l'ancienneté comme critère objectif devant être respecté dans des cas de licenciements, choix de vacances, mises à pied, etc. Cette notion est tout simplement inexistante dans la Loi. En plus d'encourager une stabilité d'emploi, la reconnaissance de l'ancienneté permettrait de faire échec à l'arbitraire et faciliterait l'exercice des recours contre les congédiements illégaux ou injustes.

Sur la question de **l'exclusion et de la discrimination**, nous réaffirmons le principe que toute personne doit être égale devant la loi. Ainsi, toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient avoir les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux et la même protection sociale, quel que soit leur statut d'emploi (temps plein, temps partiel, occasionnel, etc.). Nous proposons donc de modifier l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* qui vise à empêcher la discrimination salariale envers les personnes travaillant à temps partiel, car la façon dont il est rédigé restreint son application et le rend trop facile à contourner. Par exemple, la compagnie Zellers a réussi à éviter l'application de cet article en congédiant tous ses travailleurs à temps partiel et en les « réengageant » par l'entremise d'une agence de placement. Par le fait même, ces personnes n'avaient plus droit au même taux horaire que les employé-es à temps plein de Zellers.

En plus d'améliorer la rédaction de l'article 41.1 dans le but d'en renforcer l'application, nous proposons d'en étendre la portée en appliquant la protection contre la discrimination salariale à toute autre forme de travail précaire ou non standard, comme le travail pour les agences de placement, le travail sur appel, occasionnel, surnuméraire,

temporaire ou saisonnier, le travail à domicile et le travail sur des mesures ou des programmes d'employabilité.

La *Loi sur les normes du travail* doit aussi prévoir une indemnité salariale pour compenser la perte d'un avantage social offert aux autres salariés ou la non-applicabilité d'une norme du travail, comme les congés fériés par exemple.

L'application d'une journée normale de travail de huit heures permettrait également de rendre justice aux personnes travaillant à temps partiel en leur accordant le droit à une prime d'une fois et demie le taux régulier pour du temps supplémentaire, ce à quoi elles n'ont pratiquement jamais droit. En effet, bien que la loi précise que la semaine normale de travail est de 43 heures au-delà desquelles le travail sera payé à temps et demi, elle ne précise cependant pas ce qu'est une journée normale de travail : donc, si vous travaillez à temps partiel, votre employeur pourrait vous faire travailler 14 heures par jour pendant trois jours pour un total de 42 heures, sans qu'aucune indemnité ne vous soit versée pour du temps supplémentaire, parce que vous n'avez pas dépassé les 43 heures qui déterminent la semaine normale de travail.

Les personnes travaillant à temps partiel sont donc pénalisées en vertu de leur statut d'emploi, ce qui n'est pas acceptable. Ce type de discrimination salariale touche de plus en plus de personnes, encore une fois surtout des femmes, puisque ce sont elles qui occupent 70% des emplois à temps partiel.

L'équité salariale

Des liens importants sont à faire entre la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'équité salariale*, entrée vigueur le 21 novembre 1997. Cette *Loi sur l'équité* module les obligations des employeurs en fonction de la taille des entreprises. Plus l'entreprise compte de salarié-es, plus elle a d'obligations. On peut bien sûr présumer que plusieurs entreprises chercheront à avoir le moins d'obligations possible et qu'elles tenteront de contourner l'application de la Loi en engageant, par exemple, de plus en plus de

personnel par l'entremise des agences de louage de main-d'oeuvre ou en jouant sur le statut de salarié en incitant ou en forçant ceux-ci à devenir travailleurs autonomes.

Il en devient donc encore plus nécessaire de modifier la *Loi sur les normes du travail* en clarifiant la responsabilité et le statut d'employeur des entreprises qui utilisent les services d'agences de placement et en interdisant explicitement aux employeurs de forcer une personne à prendre un statut de travailleur autonome pour obtenir ou conserver un emploi normalement salarié au sens de la Loi. La modification de la *Loi sur les normes du travail* pourrait ainsi permettre aux non-syndiqué-es de mieux profiter la *Loi sur l'équité salariale*, en plus de mieux les protéger.

Pour conclure, redisons l'importance et l'urgence de modifier la *Loi sur les normes du travail*. L'emploi précaire n'est plus une exception, il est en voie de devenir la norme, de s'installer comme mode normal de gestion pour nombres d'entreprises. Quand la détermination des droits et des conditions de travail de 58% de la main-d'oeuvre relève d'une Loi qui ne correspond plus aux réalités du travail, un gouvernement responsable se doit d'intervenir rapidement. Ne pas agir revient à être d'accord! Comme le disait Marie-France Bich, « En fait, si le droit paraît de moins en moins adapté au travail précaire, c'est que le législateur le veut bien, puisqu'en effet le droit n'est jamais que l'expression d'une politique ou d'une absence de politique »².

Nous devons refuser vigoureusement que les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués s'effilochent au gré des supposés impératifs du marché. Cette lutte ne sera toutefois jamais gagnée sans une solidarité qui doit traverser l'ensemble de la société. Nous devons être solidaire entre nous, que nous soyons sans emploi, en situation de sous-emploi, travailleuses ou travailleurs, syndiqués ou non.

2 Marie France BICH, « Rapport synthèse », dans *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 5e journée en droit social et du travail, Département des sciences juridiques, UQAM, Éditions Yvon Blais, 1994.

DES APPROCHES

LES SYNDICATS : QUELLES INITIATIVES PRENDRE POUR FAVORISER LA SOLIDARITÉ DANS LA DÉFENSE DES DROITS?

Henri MASSÉ, Secrétaire général de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)

INTRODUCTION

J'ai eu le privilège de siéger comme commissaire à la Commission des droits et libertés de la personne. Je suis d'accord avec la description de la situation faite par les conférencières qui m'ont précédé.

Je dirais que nous sommes tous précarisés. En effet, les dernières années ont montré assez clairement que personne n'est à l'abri de la perte de son emploi. Il subsiste quand même des inégalités de traitement entre les travailleurs : d'un côté, les plus stables occupent encore des emplois à plein temps, à peu près garantis (mais qui peut vraiment savoir?), avec une protection sociale adéquate; de l'autre côté, les précaires, sans stabilité dans la durée et dans le lien d'emploi et sans protection sociale, sont très vulnérables aux aléas du marché du travail. Toutefois, les écarts entre les bien protégés et les autres se rétrécissent, mais malheureusement pas dans le bon sens. Les bien protégés se précarisent : la sécurité d'emploi « mur à mur » est de plus en plus rare, et ce, même dans le secteur public.

Au printemps dernier, la FTQ tenait un colloque sur l'emploi en mutation intitulé : « Public-privé, mêmes enjeux, même lutte ». Le colloque a démontré que tous et toutes, tant du secteur public que du secteur privé, nous vivons des conditions de travail plus précaires qu'avant; que les coupures gouvernementales dans le public s'assimilent aux fermetures dans le privé; que nous sommes tous dans le même bateau et que nous avons intérêt à nous serrer les coudes plutôt qu'à nous jalouser; que la précarité est une menace qui pèse sur tous.

Depuis ces dix dernières années, dans le secteur de la santé, de 60% à 50% des membres occupent des postes à statut précaire ou atypique. On y trouve beaucoup de femmes qui travaillent sur appel, souvent à la dernière minute. Ces femmes viennent nous parler de leurs problèmes de gardiennage d'enfants et des autres problèmes reliés à la précarité de leur emploi. Il est clair que la situation se dégrade.

Notre mission : défendre les exploités et les précaires

Le mouvement syndical s'est donné des moyens d'assurer plus de justice dans les entreprises pour les travailleurs et les travailleuses, et il s'est battu pour que les lois du travail facilitent la syndicalisation.

Il a également revendiqué des lois pour que tous les travailleurs et les travailleuses soient minimalement couverts par des protections sociales telles l'assurance-chômage, les régimes de rentes publics, les normes du travail, la *Loi sur les accidents du travail et les lésions professionnelles*.

Et il n'est pas inutile de rappeler que le mouvement syndical s'est aussi battu, entre autres, pour l'accès universel et gratuit à l'école et aux services hospitaliers et médicaux qui touchent l'ensemble de la population.

Nos pistes d'action pour la défense des précaires

Les nouvelles formes d'emploi n'ont pas trouvé de nouvelles formes de protection sociale. Nos institutions et nos lois ne sont pas adaptées aux nouvelles réalités. L'insécurité d'emploi et de revenu devient de plus en plus la norme dans les nouveaux emplois. De son côté, l'État se retire et amincit le filet de sécurité sociale : accès plus restreint au revenu d'appoint sur l'aide sociale ou à l'assurance-chômage, une réponse pour le moins inadéquate à la précarité florissante.

Voici nos quatre pistes face à la précarisation :

1 Notre revendication en faveur de l'emploi

Toutes nos revendications de création d'emplois, des emplois décents bien protégés, vont dans le sens de la lutte à la précarité. Si nous sommes dans cette situation, c'est que le taux de chômage officiel est à 12%. En ce sens, la création du Fonds de solidarité est un moyen pour maintenir et augmenter l'emploi au Québec.

Le mouvement syndical doit continuer d'intervenir dans le développement socio-économique du Québec et de ses régions, car c'est la clé de la lutte à la précarité. C'est pourquoi la FTQ a réclamé un Sommet sur l'économie et l'emploi, même si les solutions ne sont pas faciles à trouver. Notre rôle est alors de nous assurer qu'une économie saine génère des bénéfices pour tous, donc une redistribution équitable de la richesse collective. Il faut donc maintenir le cap sur l'emploi.

2 De nouvelles formes de représentation

La FTQ n'en est pas à ses premières armes dans la défense des « précaires » et de ceux qui n'ont pas de lien d'emploi permanent avec un employeur déterminé. À titre d'exemple, rappelons que la FTQ, par l'Union des artistes et l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma, représente depuis longtemps les artistes et les techniciens de scène qui sont des travailleurs et des travailleuses autonomes.

Plus récemment, la FTQ, par son syndicat des Métallos, a tenté à plusieurs reprises d'obtenir une accréditation syndicale, au sens du Code du travail, pour

les chauffeurs de taxi, mais sans succès. Le syndicat a tout de même décidé de les représenter en mettant sur pied une association professionnelle.

Il faut noter la création au Syndicat des Métallos de l'Association des distributeurs en alimentation du Québec qui a regroupé à l'origine les distributeurs de Humpty Dumpty « autonomisés » par la compagnie. Les sous-traitants font le même travail, ont les mêmes obligations, font la même « run » et ont le même employeur que lorsqu'ils étaient salariés... et on prétend qu'ils ne sont pas des salariés au sens du Code! L'association compte élargir ses rangs à d'autres travailleurs dans la même situation.

Dans la même perspective, l'Association des propriétaires de machinerie forestière, fondée en 1991, a signé un contrat de service avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) pour développer un plus grand pouvoir de négociation face aux puissantes compagnies forestières et aux gouvernements. Ces travailleurs vivent en fait dans des conditions très difficiles.

Enfin, tout récemment, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) mettait sur pied l'Association québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes qui a pour but de regrouper les autonomes pour promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux et pour leur offrir des services adaptés à leur réalité. L'Association se préoccupe en particulier de précarité du revenu, de formation et de perfectionnement professionnel, de financement, de protection sociale, de législation et de fiscalité.

3 Amendements au Code du travail (définition de salarié et d'employeur)

Le *Code du travail* ne répond plus aux nouvelles réalités. On estime qu'un million de travailleurs et de travailleuses devraient être couverts par le Code, mais ne le sont pas, soit parce qu'ils ne correspondent pas à la définition de salarié, soit

parce qu'ils sont dans de très petites entreprises. C'est pour cela que nous demandons la négociation sectorielle.

Autrefois, nous pouvions syndiquer les travailleurs et travailleuses des grandes entreprises, ce qui avait des effets d'entraînement sur les petites entreprises. Maintenant, il y a moins de grandes entreprises.

À notre avis, plusieurs de ces travailleurs et travailleuses que nous tentons de représenter autrement, devraient être des salariés au sens du Code du travail. Il nous est plus difficile que jamais de maintenir les unités d'accréditation existantes et il n'est guère facile de percer des secteurs nouveaux qui échappent aux règles de notre système des relations du travail.

L'accréditation syndicale est la porte d'entrée juridique du système de relations du travail. Une porte souvent bloquée par l'obstruction et la mauvaise foi de certains employeurs comme dans le cas de la syndicalisation des restaurants McDonald ou par l'inaction gouvernementale comme dans le cas du taxi. Bref, dans les faits, le droit de se syndiquer n'est pas universel. Plusieurs travailleurs et travailleuses ne peuvent le faire parce que le *Code du travail* ne le leur permet pas.

De plus, le Code devrait permettre de syndiquer les faux autonomes qui sont en situation de dépendance économique face à un seul employeur. Il y a 20 ans, il y avait 20 000 travailleuses syndiquées, souvent d'origine immigrante, dans le secteur du vêtement pour dames, lesquelles jouissaient de conditions de travail décentes. Aujourd'hui, il n'en reste plus que mille, les autres travaillant dans leur sous-sol, à la pièce, à un salaire bien inférieur au salaire minimum.

C'est pourquoi la FTQ revendique depuis plus de 25 ans des modifications au Code du travail pour permettre un véritable accès au syndicalisme, en particulier

pour les employés de très petites entreprises qui pourraient se regrouper dans des unités d'accréditation multipatronales et pour les personnes à statut d'emploi précaire dont certaines ne sont pas considérées comme des salariées de l'entreprise.

4 *La négociation de conditions équivalentes dans nos conventions collectives*

La FTQ s'est toujours opposée à la prolifération des statuts précaires dans l'entreprise, mais cela n'a pas empêché les entreprises d'introduire par la force des modifications dans les statuts d'emploi, même là où il y avait un syndicat. Sous la menace de la sous-traitance, de la fermeture ou du déménagement, nos syndicats ont été contraints d'accepter l'introduction de « précaires syndiqués », embauchés à des conditions inférieures aux travailleurs et travailleuses réguliers, que ce soit à temps partiel, sur une base temporaire ou occasionnelle, sur appel, etc. C'est à contrecœur que s'est développé l'emploi précaire dans nos milieux de travail. Et nos syndicats travaillent d'arrache-pied à rétablir l'équité entre leurs membres parce que nous ne sommes pas d'accord avec l'injustice et parce que cela peut avoir des effets de division dans nos rangs.

Pour nous, il est évident qu'il faut renforcer la négociation pour améliorer le sort des précaires dans nos rangs. Plusieurs pistes de négociation peuvent être envisagées : équipes volantes ou équipes de fin de semaine à statut régulier; amélioration des avantages offerts aux précaires; définition de la semaine normale de travail à 28-30 heures pour obtenir un statut d'emploi régulier plein temps.

Le syndicalisme : un rempart contre la précarisation

Il faut cependant constater et déplorer que nos luttes n'aient pas permis d'améliorer la situation au cours des dernières années. Nous avons souvent l'impression de nous battre pour rester sur place et d'avoir de la difficulté à empêcher les reculs.

Je ferais un parallèle avec nos voisins du sud : on a résisté passablement mieux que les organisations syndicales du sud. Par exemple, les doubles échelles salariales comme ce qui se passait à UPS où un permanent était rémunéré à 20 \$ l'heure et un temporaire à 10 \$ l'heure. Il y en a eu, mais nous avons mieux réussi à empêcher ce type de situation.

La force du mouvement syndical, c'est d'abord et avant tout la force de ses membres. Or, au Québec, nous nous tirons honorablement d'affaire grâce à notre taux de syndicalisation plus élevé. Nous sommes cependant affectés par la faiblesse du mouvement syndical ailleurs dans le monde.

Bien que le mouvement syndical n'ait pas réussi à contrer tous les effets de la mondialisation, il a permis d'éviter les pires reculs. Il demeure que le fait d'être syndiqué procure plus de sécurité (même si elle n'est pas totale), de meilleurs avantages sociaux et de meilleurs revenus. Une étude universitaire a d'ailleurs montré que le tiers des personnes non syndiquées souhaiteraient devenir syndiquées, alors que parmi les syndiqués, 90% souhaitent demeurer syndiqués. Par exemple, en 1993, 24% des syndiqués recevaient un salaire total annuel de moins de 20 000 \$, alors que c'était le cas de 60% des non-syndiqués.

Perspectives

À la FTQ, on va privilégier la syndicalisation. De plus, il faut adapter le *Code du travail* aux nouvelles réalités de l'emploi en facilitant la négociation sectorielle et en élargissant la définition de salarié.

Enfin, il faut poursuivre inlassablement notre lutte pour que nos milieux de travail soient plus justes, pour égaliser les conditions de travail entre travailleurs et, pour cela, refuser les distinctions entre classes de travailleurs dans une même entreprise.

LES RESPONSABILITÉS SOCIALES DES ENTREPRISES

Denis BEAUREGARD, Président du Conseil du patronat du Québec (CPQ)

INTRODUCTION

Pour le Conseil du Patronat du Québec, le sujet que vous nous avez suggéré d'explorer avec vous aujourd'hui doit être abordé dans un esprit de recherche. C'est un sujet vaste et complexe, que nous n'arriverons certes pas à circonscrire entièrement, et nous estimons que de toute manière nous n'en sommes, comme société, qu'à l'aube de grands questionnements. Nous proposerons quelques pistes de réflexion additionnelles, dont nous croyons par ailleurs qu'elles ne doivent jamais être perdues de vue si l'on veut éviter que notre discours demeure théorique.

D'entrée de jeu, je poserai le postulat que la problématique du travail atypique est économique.

Au risque en effet de perpétuer un truisme, je répéterai ce que d'autres ont affirmé avant moi, soit à la suite d'une analyse proprement économique, soit en appliquant une grille socio-juridique. Je citerai à cet effet M^e Marie-France Bich, qui disait, en résumant la 5^e journée en droit social et du travail du Département des sciences juridiques de l'UQAM, en 1994 :

« ...la construction du social par le droit est en train de perdre du terrain au profit de la construction du droit social par le marché, et sur ce plan, ce qui se passe au niveau international reflète très exactement ce qui se produit au plan national (...)

La précarité, bien sûr, n'est pas d'abord affaire juridique, elle est avant tout économique »¹.

Tous les économistes un tant soit peu soucieux de la qualité de la vie que nous mènerons à l'orée du nouveau siècle se penchent en effet sur la question des changements structurels profonds qui marquent présentement l'organisation du travail et qui, partant, impriment un nouveau visage aux rapports sociaux. Le Conseil du Patronat est profondément convaincu que l'encadrement juridique de cette organisation doit être modelé sur les réalités du marché du travail en mutation constante, qui fait fi des rigidités imposées dans un contexte beaucoup plus stable.

En d'autres termes, la construction sociale par le droit a été possible parce que l'économie progressait et maintenant que celle-ci se contracte, l'édifice des structures sociales suit le même mouvement. L'économie sert, dans une large mesure, à se « payer des droits » et l'entreprise, rouage essentiel, s'il en est, de cette économie, est l'élément générateur de cette richesse. L'État, quant à lui, et cette assertion s'est vérifiée de façon encore plus constante depuis la disparition graduelle de son rôle de providence, ne peut que redistribuer la richesse qui est générée.

On aura beau jeu de mettre en cause les thèses que l'on qualifie de néo-libérales et d'avancer que la justification de la prééminence de l'économique sur le juridique est réductrice, en ce qu'elle méconnaît la composante sociale de l'organisation du travail. Mais le C.P.Q. maintient que nous ne pouvons y échapper et tout en reconnaissant que la survie de l'entreprise est indissociable du corpus social et politique dans lequel elle s'insère, nous réitérons que la rigidité de ce qui constitue un corset, une camisole de force, amène à l'étouffement et à la sclérose. Dès lors, pour assurer leur seule survie, les entreprises vont là où le marché impose moins de contraintes, comme un filet d'eau resurgit ailleurs quand on a voulu l'endiguer.

1 *EMPLOI PRÉCAIRE ET NON-EMPLOI : DROITS RECHERCHÉS*. Actes de la 5^e journée en droit social et du travail, Département des sciences juridiques, UQAM, dir., Lucie Lamarche, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1994, pp. 141 et 142.

Depuis une trentaine d'années et plus particulièrement depuis l'ouverture des marchés, les transformations économiques ont induit des modifications dans la plupart des secteurs industriels. La mondialisation des échanges et la concurrence internationale, sans compter l'évolution de la demande ont forcé les entreprises à produire plus et mieux, pour satisfaire la demande de consommateurs sans cesse plus informés et plus exigeants. En fait, pour simplement subsister et dans certains cas survivre, les entreprises n'ont eu d'autre choix que de s'adapter et ces adaptations ont nécessairement influé sur l'organisation du travail.

Lorsqu'on compare les divers types d'organisations, on se rend compte que dans les pays où le droit du travail est le plus contraignant, la flexibilité externe qui a entraîné une forme différente du travail traditionnel a été préférée à la flexibilité interne, surtout à mesure que les charges fiscales augmentaient. C'est ce qui a donné lieu à la sous-traitance.

Lorsque le marché est plus compétitif, lorsque les marges bénéficiaires sont réduites, les entreprises, lorsqu'elles le peuvent, introduisent de nouveaux moyens de production nés du progrès technologique. Dès lors, les conditions de travail changent.

Dans un document récent, nous faisons état d'une étude de l'OCDE qui démontrait les faits suivants :

Dans les pays d'Europe où la législation sociale et le droit du travail ont été plus contraignants, le taux de chômage est plus élevé que celui des États-Unis par exemple. En outre, la création d'emploi par le secteur privé est nettement inférieure.

Ainsi, l'étude démontrait qu'en Europe, 4 millions d'emplois ont été créés dans le secteur privé et près de 7 millions dans le secteur public au cours des deux dernières décennies. Chez nos voisins du Sud, c'est plus de 30 millions d'emplois dans le secteur privé et 5 millions dans le secteur public qui ont été créés durant la même période.

Selon l'OCDE, la flexibilité du travail aux États-Unis expliquerait en grande partie cette différence. Selon cette étude, le Canada est également parmi les pays dont le marché du travail est rigide. J'ajouterai qu'au Québec, les symptômes sont encore plus prononcés. Les taxes sur la masse salariale sont également des freins au dynamisme du marché. L'étude établissait spécifiquement que les obstacles à l'émergence d'arrangements plus flexibles dans l'aménagement du temps de travail n'aidaient en rien. Les lois trop rigides et les conventions collectives inflexibles, qui enchâssent les modes traditionnels d'organisation du travail, entravent la souplesse du marché et ralentissent la création d'emploi.

Par ailleurs, il faut bien admettre que les limites du rôle de l'État, tant dans sa politique de régulation économique que dans le contrôle législatif ont été atteintes, en ce que le marché est un animal assez indépendant qui dispose de sa propre autonomie et la preuve a été faite depuis longtemps qu'il n'obéit que très peu aux normes qu'on veut lui imposer. Raymond Barre, premier ministre de France entre 1976 et 1981, et économiste de formation, écrivait, dans une analyse fort bien faite publiée par le journal *Le monde* dans son Bilan économique et social 1996 :

« Par rapport au rôle qu'il jouait auparavant dans le domaine des taux d'intérêt, du change, des mouvements de capitaux, l'État apparaît affaibli, sinon impuissant, par rapport à la force des marchés mondiaux, notamment des marchés de capitaux. En fait, aujourd'hui comme hier, l'État dispose d'une large marge d'action dans sa politique économique et sociale à condition de mener une politique crédible, c'est-à-dire respectant un certain nombre de disciplines. Les marchés sanctionnent les politiques incohérentes »².

Il n'y aura donc aucune redistribution de richesses, pis, il n'y aura aucune richesse qui puisse même être générée si les entreprises « décident avec leurs pieds ». Elles, dont la première responsabilité est d'assurer leur pérennité, doivent produire au meilleur prix, fournir la meilleure qualité, afin de se maintenir face à leurs concurrents. Ce qui ne

2 *Les défis de la mondialisation : S'adapter pour le progrès ou dériver vers le déclin, op.cit., p. 6.*

signifie pas pour autant qu'elles n'assumeront pas les responsabilités qui leur incombent, au titre de leur participation à la société.

Pour être complète, l'analyse doit inclure tous les éléments et le Conseil du Patronat déplore que la coexistence des droits de la main-d'oeuvre et de ceux des entreprises semble souvent exclue de l'approche des tenants du renforcement des droits des travailleurs atypiques.

Je préciserai d'abord qu'il convient de distinguer entre les diverses formes de travail atypiques. Les travailleurs autonomes, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs qui sont embauchés par l'entremise d'agences de placement ne doivent pas tous recevoir le même traitement. En outre, dans le cas des travailleurs autonomes, il faut aussi départager le bon grain de l'ivraie et différencier les faux autonomes des vrais. A cet égard, le C.P.Q. ne cautionnera jamais les entreprises qui commettent volontairement des illégalités et qui tentent de se faufiler à travers les mailles du filet de la législation.

Cela dit, faut-il choisir entre les droits des uns et ceux des autres...? Faut-il consolider ce que les travailleurs ont considéré, au fil des ans, comme des acquis, des droits que l'on a eu tendance à « fondamentaliser » sans que ni le droit ni la conjoncture n'aient porté cette réalité? N'y a-t-il pas place pour la coexistence des droits? A lire certains des textes qui nous sont proposés pour appuyer la thèse de la consolidation des droits conférés notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, on en vient à se demander si ultimement on ne tente pas d'introduire pour tous les travailleurs un « droit au travail », qui s'inscrive dans les garanties fondamentales. Historiquement, cette question s'est posée à intervalles réguliers et toujours, avec une belle constance, le législateur a maintenu ce concept dans la sphère de l'économie. Encore tout récemment, notre Cour d'appel écrivait :

« Le droit au travail est, en effet, de nature essentiellement économique et ne relève pas, à ce titre, du périmètre de protection accordée par la Charte à l'article 15. Ensuite, selon une jurisprudence constante, ce droit ne saurait non plus être fondé sur l'article 7 : l'obtention ou la

conservation d'un travail ne met pas, en effet, en cause la protection de la vie, de la liberté ou de la sécurité de la personne. »³

Rappelons que cette décision a été entérinée⁴ par la Cour suprême du Canada.

On semble souhaiter, par ailleurs, que la législation sociale et les lois du travail viennent accorder à tous les travailleurs une protection à ce point étanche qu'elle paralyse complètement la flexibilité dont les entreprises québécoises ont besoin, tout simplement pour préserver leur place sur le marché.

On oublie que les modèles antérieurs que l'on veut étendre à toutes les catégories de travailleurs ont été conçus pour le marché primaire, pour les structures dualistes traditionnelles et que les concepts ne sont plus nécessairement adéquats et adaptés au marché du travail actuel où 75% de la main-d'oeuvre est employée dans le secteur tertiaire.

On oublie également que les grands syndicats n'ont peut-être pas toute l'indépendance et la sérénité nécessaires pour promouvoir la consolidation des droits, eux dont le bassin rétrécit inévitablement par les modifications structurelles du salariat et qui de ce fait, se sentent affaiblis. En outre, nous ne sommes pas convaincus que, pour apporter plus de stabilité aux travailleurs atypiques, les syndicats soient prêts à rogner les conventions collectives et les privilèges dont jouissent les salariés statutaires. Cette question a d'ailleurs été posée depuis longtemps, notamment par le sénateur Maurice Lamontagne qui écrivait, dès 1968 :

« ...les classes moyennes accepteront-elles de recevoir moins de bénéfices sociaux afin de permettre aux pauvres d'en recevoir davantage. Le syndicalisme, qui fut l'instigateur des mesures traditionnelles de

3 *Godbout c. Longueuil* { 1995 }R.J.Q. 2561 (C.A.).

4 En fait, cette décision a été confirmée par la Cour suprême du Canada pour d'autres motifs. (N.d.E.).

sécurité sociale, est-il prêt à modifier ses positions afin d'aider plus généreusement les miséreux? »⁵

Le vocabulaire est aujourd'hui démodé, mais la réalité demeure inchangée et pareille. Les hommes ont toujours le même visage.

J'ajouterai que si l'on veut étendre de force certains droits qui ont été élaborés dans un contexte de prospérité, on risque de conférer à ceux dont on dit qu'ils en ont besoin une protection illusoire, qui ne résisterait pas aux pressions du marché, un miroir aux alouettes qui ne serait qu'un artifice, maintenant la dépendance et qui, au moindre soubresaut, à la première mutation, volerait en éclats. En d'autres termes, ne faut-il pas en venir au constat qu'à vouloir forcer l'application de droits qui ne correspondent pas aux valeurs qui les sous-tendent, on les banalise à ce point que, gauchement, on les tue?

Non, il faut regarder ailleurs, il faut trouver d'autres chemins. Le Conseil du Patronat du Québec plaidera pour une plus grande flexibilité, pour une approche empreinte de souplesse, pour l'absence de moules uniformes. Nous plaiderons également pour une responsabilisation des travailleurs face au travail, pour une plus grande participation dans l'entreprise, pour un nouveau partenariat, pour une complicité absolument essentielle à la réalisation des objectifs du capital et du travail, tous intérêts confondus. Puisque le social suit l'économique, le C.P.Q. insistera pour que les nouvelles formes de travail qui font désormais partie de la donne, s'insèrent dans une société qui laisse aux travailleurs comme aux entreprises, la place dont ils ont besoin pour se développer. Il faut en effet cesser de prendre les entreprises pour acquises et en venir à plus de réalisme économique et politique.

Pas plus que tous les travailleurs du Québec le C.P.Q. ne souhaite que des entreprises ferment leurs portes ou déménagent. Des tragédies humaines s'ensuivent. Quand le prix des boulettes de fer était moins élevé en Amérique du Sud et que l'encadrement

5 *Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté, in Le syndicalisme canadien, une réévaluation, 23e Congrès des relations industrielles, P.U.L., 1968.*

législatif y était moins rigoureux, des villes de la Côte-Nord ont disparu, dans l'espace d'un soupir.

Plus près de nous, Dow Corning vient de fermer... La concurrence était trop vive. Toutes les entreprises ne disparaîtront pas bien sûr et heureusement. Mais soyons réalistes. Même la CSN sabre dans ses effectifs pour mieux contrôler son déficit. La grille d'analyse marxiste est surannée et je citerai à nouveau Raymond Barre :

« L'adaptation de la France à la mondialisation ne conduit pas fatalement à un modèle de société ultralibérale qui sacrifierait les faibles au profit des forts et n'aurait qu'un souci limité de justice sociale. Elle requiert seulement que les principes de l'économie de marché soient complètement respectés, que la politique sociale soit compatible avec les possibilités de l'économie et sauvegarde l'incitation au travail et l'esprit d'entreprise. »⁶

Nous sommes d'avis qu'il en est de même ici. La justice sociale ne requiert pas une extension des droits qui sont déjà conférés par la législation, au demeurant généreuse, notamment au chapitre de la Charte québécoise, droits qu'il faut d'ailleurs distinguer de ceux que confèrent le Code du Travail ou *la Loi sur les normes du travail*. Le taux de syndicalisation au Québec est l'un des plus élevés en Amérique du Nord et à ce chapitre, le Conseil estime que le Code atteint les fins pour lesquelles il a été conçu, sous réserve de l'application de l'article 45. Là-dessus, notre pensée est connue et nous incitons le législateur à procéder le plus rapidement possible. La sous-traitance est indispensable à la capacité d'adaptation des entreprises et on ne peut faire sans.

Par ailleurs, la majorité des entreprises ne sanctionneront jamais la délinquance et si les droits qui sont reconnus à tous dans une société libre et démocratique n'étaient pas respectés, ces entreprises, et le C.P.Q. avec elles, s'insurgeraient immédiatement. Il convient de se le dire. Les droits fondamentaux ne sont pas en péril.

6 *Op. cit.*, p. 7.

Au titre donc du partenariat essentiel à la survie des entreprises, au titre de la complicité, pour que le tissu social suive la mouvance de l'adaptation et que l'armature de ce tissu qu'est la législation corresponde aux nouvelles réalités, la responsabilité sociale de l'entreprise sera de contribuer à la formation constante et continue de la nouvelle main-d'oeuvre, pour que celle-ci acquière le savoir, qu'elle développe le savoir-faire et le savoir-être qui tous sont nécessaires à son insertion dans la nouvelle économie.

Par l'approfondissement des connaissances, par une recherche inlassable de l'amélioration des techniques, par une responsabilisation accrue qui incitera le travailleur à développer et à maintenir son « employabilité » pour préserver l'équilibre entre ses compétences et les besoins de l'organisation, l'entreprise jouera rôle social.

De même, en maintenant la ligne droite, en s'engageant résolument à se policer et à s'autoréguler dans la défense et l'observation des droits fondamentaux qui constituent l'assise de notre société de droit, les entreprises participeront de la véritable citoyenneté.

C'est une question de choix de société. La partie peut se gagner si les forces convergent. Nous sommes interdépendants et nous sommes condamnés à faire cause commune.

Pour reprendre une dernière fois Raymond Barre, je dirai : « Il faut s'adapter pour le progrès ou dériver vers le déclin ». Et ça, nous ne pouvons le faire qu'ensemble.

Je vous remercie.