

Avis du
Conseil du statut
de la femme

Mémoire sur le
projet de loi n° 31,
Loi modifiant le code
du travail, instituant
la Commission des
relations du travail
et modifiant d'autres
dispositions législatives

Mai 2001

Le présent avis a été adopté par les membres du Conseil du statut de la femme lors de l'assemblée du 26 janvier 2001.

Les membres du Conseil étaient alors Diane Lavallée, présidente, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp Et Denise Trudeau.

La traduction et la reproduction totale ou Partielle de la présente publication sont Autorisées, à la condition d'en mentionner La source.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Rédaction
Lucie Desrochers

Révision et soutien technique
Francine Bérubé

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326
Téléphone : 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal — 2001
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-37841-5

© Gouvernement du Québec

RÉSUMÉ

Parmi les caractéristiques principales marquant la participation des femmes au marché du travail, il y a la concentration de la main-d'œuvre féminine dans le secteur des services et l'éclatement des formes d'emploi qui rend de plus en plus aléatoire l'application des lois du travail. L'intention du gouvernement de revoir ces lois a suscité des attentes précises de la part du Conseil du statut de la femme. Selon ce dernier, le Code du travail devrait viser deux objectifs principaux : accroître le nombre de travailleuses et de travailleurs ayant accès à la négociation collective de leurs conditions de travail et atténuer les effets négatifs de la croissance du travail atypique.

Les commentaires exprimés dans ce mémoire touchent plusieurs points. D'abord, le CSF se réjouit de la création de la Commission des relations du travail qui devrait accélérer les démarches en accréditation et, par conséquent, mieux garantir l'exercice du droit d'association d'un plus grand nombre de salariées et de salariés. Par contre, le Conseil est très déçu de la décision du gouvernement de renoncer à faciliter la détermination du statut de salarié dans le Code du travail pour les travailleuses et travailleurs autonomes dits dépendants. La clause proposée ne touche que les cas de transformation du lien d'emploi des salariées syndiqués et non l'ensemble des situations de relations de travail dépendantes. Selon le CSF, le Code du travail devrait préciser qu'une personne qui effectue un travail pour un employeur contre rémunération est présumée salariée et, qu'en cas de contestation du statut de salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne faisant l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant. Finalement, en ce qui a trait au personnel recruté par les agences de placement temporaire, le Conseil recommande des modifications législatives précisant que l'entreprise-cliente est l'employeur pour les fins de l'application du Code du travail et que l'agence de placement temporaire est l'employeur aux fins de l'application de la Loi sur les normes du travail.

La grande déception du Conseil du statut de la femme se situe par rapport au refus du gouvernement de revoir le principe de la reconnaissance des associations basée sur l'entreprise, sinon sur l'établissement. Cette règle nuit considérablement à la possibilité réelle de syndicalisation de plusieurs travailleurs et particulièrement des travailleuses du secteur privé des services. Le CSF constate aussi les limites du Code du travail pour atteindre les objectifs qu'il recherche. Le Conseil encourage donc le gouvernement à poursuivre sa réflexion sur l'adoption de mesures originales permettant le regroupement des travailleuses et des travailleurs qui dérogent au modèle dominant.

Le Conseil du statut de la femme espère que ses commentaires contribueront à l'élaboration d'une législation du travail qui réponde plus adéquatement aux besoins actuels des travailleuses et des travailleurs québécois.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE PREMIER — LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION	9
CHAPITRE II — L'« ENTREPRENEUR DÉPENDANT ».....	11
CHAPITRE III — L'APPEL DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	15
CHAPITRE IV — LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE.....	17
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAPHIE	21

INTRODUCTION

Le travail rémunéré représente, pour les femmes, la voie privilégiée pour atteindre l'autonomie financière. Les conditions de vie des travailleuses sont donc au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme depuis sa création. C'est dans cette perspective que le Conseil a cru important et utile de présenter un mémoire à l'occasion de la consultation sur le projet de loi n° 182 modifiant le Code du travail. Il est donc heureux d'avoir été invité à présenter son point de vue sur la deuxième version du projet de modification du Code du travail proposé dans le projet de loi n° 31.

Nous ne sommes ni des spécialistes des relations du travail, ni directement impliquées dans la pratique de la négociation collective. C'est pourquoi nos commentaires ne peuvent être formulés qu'en termes généraux, en invoquant des principes et en énonçant des attentes, plutôt qu'en proposant des solutions techniques à certains problèmes que nous soulevons. Toutefois, notre mandat de conseiller le gouvernement en tout ce qui touche les droits et les conditions de vie des femmes commande que nous fassions connaître notre point de vue à l'occasion de débats d'importance comme celui actuellement engagé sur la révision du Code du travail.

Notre intervention s'inspire très largement de l'avis que le Conseil remettait au gouvernement en février 2000 sur les changements législatifs nécessaires pour la protection des travailleuses et des travailleurs qui occupent des emplois dits atypiques¹; un chapitre de cet avis porte précisément sur la négociation collective des conditions de travail. Il s'inscrit aussi, évidemment, dans l'esprit du mémoire que nous avons déposé à cette commission en février dernier sur le projet de loi n° 182 et qui exposait notre vision des changements souhaitables dans le régime des rapports collectifs de travail au Québec afin que ceux-ci répondent mieux aux besoins actuels des travailleuses et des travailleurs.

Sans reprendre ici une description exhaustive de la situation des femmes sur le marché du travail et de ce qui la différencie de celle des hommes, mentionnons le fait que les travailleuses sont concentrées dans le secteur des services et que les effets négatifs de la progression des emplois dits atypiques les affectent davantage que la main-d'œuvre masculine.

Par ailleurs, nous croyons que la démonstration n'est plus à faire que l'appartenance à un syndicat contribue à l'amélioration des conditions de travail. Or, on constate qu'au Québec, le taux de syndicalisation est à la baisse puisqu'il était de 49,7 % chez les salariées et les salariés en 1992² et seulement de 39,5 % en 1999³. On sait aussi que les femmes sont syndiquées dans une proportion plus faible que les hommes (37,5 % comparativement à 41,3 % en 1999) et que le taux général de syndicalisation des femmes

¹ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, février 2000, 71 p.

² Roger SHAWL. « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 9, septembre 1998, tableau 4, p. 9.

³ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004Xcb au catalogue, Ottawa, 1999.

cache des disparités importantes entre les secteurs privé et public. Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services (39,5 %) dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. Si l'appartenance syndicale des femmes atteint 66,3 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et 79,7 % dans celui de l'enseignement, il n'est que de 8,4 % dans l'hébergement et la restauration et de 14,4 % dans le commerce⁴.

Cette situation est préoccupante. En effet, la travailleuse ou le travailleur, en tant qu'individu, se trouve souvent démuni devant un employeur; c'est pour cette raison que les personnes en emploi ont cherché à se regrouper pour obtenir de meilleures conditions de travail et réduire les interventions arbitraires par la voie de la négociation collective.

Par ailleurs, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec énonce que « toute personne est titulaire [...] de la liberté d'association⁵ ». Dans le monde du travail, cette liberté se concrétise généralement par l'appartenance à un syndicat ou à une association dont l'objectif est de conclure des ententes collectives sur les conditions de travail.

Le Code du travail, dans le contexte du marché du travail actuel, ne représente plus l'instrument idéal qui permettrait l'exercice maximal de cette liberté parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs. Le projet de loi n° 31 propose une avenue intéressante par l'allégement des procédures d'accréditation. Toutefois, les modifications proposées ne sauraient, selon nous, se traduire par une augmentation notable de la présence syndicale dans les secteurs où se concentre la main-d'œuvre féminine.

On constate par ailleurs les limites de cette loi pour permettre le regroupement d'une partie croissante de la main-d'œuvre dont les liens d'emploi ne répondent plus aux critères classiques du salariat. Si d'autres changements législatifs importants n'y sont pas apportés, la législation québécoise continuera à faire obstacle à l'exercice concret de la liberté d'association d'un nombre de plus en plus important de travailleuses et de travailleurs.

Le projet de loi ne répond pas non plus à certaines de nos attentes visant à assurer une meilleure protection aux travailleuses et aux travailleurs autonomes et à domicile.

De notre point de vue, le Code du travail devrait viser les objectifs suivants :

- **accroître substantiellement le nombre de travailleuses et de travailleurs ayant concrètement accès à la négociation collective de leurs conditions de travail;**
- **atténuer les effets négatifs des changements survenus dans le marché du travail par le recul du salariat classique au profit des formes atypiques d'emploi.**

⁴ Statistique Canada. *Op. cit.*

⁵ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. 12, art. 3.

Les commentaires exprimés dans ce mémoire s'inscrivent dans la poursuite de ces objectifs.

CHAPITRE PREMIER — LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION

On a souvent déploré les lenteurs et les occasions de multiplier les démarches entourant la procédure d'accréditation des associations représentatives. À la limite, le droit d'association peut être compromis, voire nié, par des délais et l'addition d'actions dilatoires.

Il est donc heureux que le législateur se soit intéressé à cette dimension des relations de travail et propose de modifier le cadre actuel régissant la procédure d'accréditation en confiant cette fonction à la nouvelle Commission des relations du travail. Cette approche permettra notamment de simplifier et d'accélérer les démarches des associations en vue d'obtenir leur accréditation. C'est du moins les résultats que nous attendons des modifications proposées.

À cet égard, nous sommes heureuses de lire, à l'article 59 du projet de loi n° 31 (nouvel article 114 du Code du travail), que la Commission des relations du travail est chargée « d'assurer l'application diligente et efficace du présent code ». Le fait que la Commission rende des décisions sans appel contribuera par ailleurs certainement à la réduction des délais dans des contextes où, très souvent, le passage du temps nuit à l'obtention de l'accréditation.

Nous saluons donc la création de la Commission des relations du travail qui devrait accélérer les démarches en accréditation et, par conséquent, mieux garantir l'exercice du droit d'association d'un plus grand nombre de salariées et de salariés.

CHAPITRE II — L'« ENTREPRENEUR DÉPENDANT »

La forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes, depuis une vingtaine d'années, constitue un des indices de la précarisation de l'emploi issue de l'éclatement des formes de travail. Le travail autonome n'est pas en soi une source de précarité. Toutefois, une bonne part de la croissance de ce type de travail ne se traduit pas par la multiplication d'entrepreneures et d'entrepreneurs véritablement indépendants. Il s'agit très souvent de travailleuses et de travailleurs qui exécutent, à titre de pigistes ou de contractuels, des tâches qui, il y a peu de temps encore, l'étaient par le personnel salarié des entreprises, souvent syndiqué, à des conditions de travail plus avantageuses.

Malheureusement, un nombre croissant d'entre eux se trouvent en situation de précarité. Leur peu d'autonomie et leur lien de dépendance économique et de subordination avec un nombre très restreint de donneurs d'ouvrage – parfois un seul – font en sorte que leur situation s'apparente beaucoup à celle des salariées et des salariés, sauf en matière de protections diverses. Souvent, leur « employeur » choisit cette façon de faire effectuer le travail pour éviter d'assumer les coûts liés au personnel salarié, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'à la participation obligatoire aux programmes publics de sécurité sociale. Dans de telles circonstances, la flexibilité recherchée par l'entreprise est atteinte au prix d'une dégradation des conditions de travail. Que cette réalité soit associée à l'émergence de « micro-entreprises » dans une optique de valorisation de l'entrepreneuriat ne change rien à l'insécurité et aux piètres conditions de travail que subissent une grande partie de ces nouveaux autonomes, qu'ils soient juridiquement « dépendants » ou non.

Différentes analyses montrent, en effet, que les conditions de travail des personnes qui s'adonnent au travail autonome ces années-ci sont le plus souvent inférieures à celles des salariées et des salariés; cela est particulièrement vrai pour les femmes. Par exemple, une étude de la Compagnie F révèle que, en 1997, le revenu médian des travailleuses autonomes sans l'aide d'un personnel rémunéré ne s'élevait qu'à 10 557 \$⁶.

Un nombre de plus en plus important de travailleuses et de travailleurs autonomes ont en réalité des rapports de travail semblables à ceux des salariés, sans bénéficier des protections normalement rattachées au travail salarié. Ces personnes travaillent en périphérie des entreprises, accomplissent fréquemment des tâches semblables à celles que l'on retrouve dans l'entreprise, mais n'ont pas été embauchées sur la base d'un contrat de travail.

Nous sommes donc très déçues de la décision du gouvernement de renoncer à faciliter la détermination du statut de salarié dans le Code du travail pour les travailleuses et travailleurs autonomes dits dépendants. Nous lui reprochons son attitude timide en proposant une clause qui ne touche que les cas de transformation du

⁶ Laurence WEGSCHEIDER. *Le travail autonome au féminin : réalités*, [Montréal], Compagnie F, mai 2000, tableau 4.1, p. 20.

lien d'emploi des salariés syndiqués et non l'ensemble des situations de relations de travail dépendantes.

Malheureusement, il n'y a pas dans cette disposition de progrès pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs autonomes dits dépendants. Les dispositions du projet de loi n° 31 ne s'appliquent en effet qu'aux personnes déjà à l'emploi de l'entreprise et membres de l'association accréditée et, telles que nous les comprenons, ne garantissent pas la préservation de leur statut de salarié. De plus, ces dispositions ne visent aucunement les personnes auxquelles l'entreprise peut recourir à la périphérie de l'entreprise et sur une base régulière pour effectuer des tâches semblables à celles qui y sont normalement réalisées et qui seraient dans une véritable situation de dépendance; rien dans le nouveau Code du travail ne vient améliorer leur situation pour ce qui est de l'accès à la syndicalisation ou de leur droit à appartenir à une association déjà accréditée dans l'entreprise.

Nous convenons que les tribunaux, ces dernières années, ont rendu des décisions qui attribuent le statut de salarié à des travailleuses et des travailleurs dont la nature de la relation de travail était contestée. Il faut toutefois reconnaître que ces gains ont été faits par des travailleurs, bien organisés, appartenant à des groupes comprenant un nombre relativement important d'employés d'une même entreprise et après de longues et coûteuses luttes judiciaires. On constate également que, souvent, ces travailleurs avaient été en quelque sorte « victimes » d'une transformation de leur lien d'emploi de la part de leur employeur. Les cas les plus publicisés ont été ceux des livreurs de Métro-Richelieu et de Natrel. On reconnaît d'ailleurs ces situations dans la formulation du nouvel article 20.0.1 du Code du travail.

Les travailleuses qui se trouvent dans une relation de travail ambiguë, et auxquelles nous pensons en formulant cette opinion, n'appartiennent toutefois pas à ce type de main-d'œuvre. Ce sont des travailleuses plus isolées qui exercent leurs activités professionnelles, par exemple, dans le domaine du journalisme, des communications, de l'édition ou du travail de bureau.

Toujours dans l'optique d'une relation de travail dépendante, la progression du travail à domicile nous préoccupe également. Il est déjà le lot de la moitié des travailleuses et des travailleurs autonomes et les salariées et les salariés sont de plus en plus nombreux à adopter cette organisation du travail, jusqu'à présent surtout sur une base volontaire. Or, les caractéristiques du travail salarié à domicile rendent plus difficile l'application des lois du travail, notamment du Code du travail, et il nous semble sage de prendre en compte dès maintenant de l'augmentation prévue de son importance. Nous craignons, en effet, qu'il soit tentant, pour des employeurs, de traiter comme des indépendants des travailleuses et des travailleurs à domicile déjà à leur emploi ou d'embaucher du personnel sur la base d'un contrat de services prétextant, notamment, que l'éloignement ne permet pas une surveillance et un contrôle du travail comparables à ceux qui s'exercent dans les locaux de l'employeur ou choisis par lui. Nous voyons dans l'augmentation du travail à domicile la multiplication des travailleuses et des travailleurs en situation d'autonomie douteuse. Compte tenu que le Code du travail fait rarement

l'objet d'une révision, il nous semblerait judicieux de s'intéresser dès maintenant à cette forme d'organisation du travail au regard de l'accès à la syndicalisation.

Alors qu'on devrait chercher une protection du statut de salarié dans un contexte où il est de plus en plus contesté, on se rabat plutôt sur le *statu quo* avec tout ce qu'il contient d'incertitude et de possibilités constantes de contestation. Dans ces conditions, on ne peut parler de modernisation du Code du travail parce que les modifications proposées au regard du statut de salarié ne sont pas adaptées aux réalités actuelles du marché du travail caractérisées, entre autres, par un éclatement des formes d'emploi.

Même si elle était imparfaite, nous préférons la solution préconisée dans le projet de loi n° 182 à celle avancée dans le projet de loi actuel; cette dernière nous apparaît comme un recul par rapport à ce que le législateur était prêt à consentir. Néanmoins, nous croyons pertinent de rappeler ici une recommandation que le Conseil a formulée dans un avis antérieur⁷. Reprenant donc une recommandation déjà adressée au gouvernement, **le Conseil du statut de la femme estime que le Code du travail devrait préciser qu'une personne qui effectue un travail pour un employeur contre rémunération est présumée salariée et, qu'en cas de contestation du statut de salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.**

Une telle disposition exprimerait en quelque sorte un préjugé en faveur du statut de salarié dans les relations de travail et pourrait faciliter les règlements en faveur des travailleuses et des travailleurs.

⁷ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, p. 37.

CHAPITRE III — L'APPEL DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le projet de loi n° 31, tout comme le projet de loi n° 182, prévoit l'abolition du Tribunal du travail et, par conséquent, le transfert de ses responsabilités à d'autres instances. Alors que le projet de loi n° 182 stipulait que les décisions de la Commission de l'équité salariale pourraient être portées en appel devant la Cour du Québec, le projet de loi n° 31 confie cette tâche à la Commission des relations du travail.

Nous n'avons pas d'objections de principe au transfert de ces responsabilités du Tribunal du travail à la Cour du Québec; nous n'en avons pas davantage pour leur transfert à la Commission des relations du travail.

Notre préoccupation d'alors portait sur la préservation, à moyen terme, d'une expertise en matière de relations du travail au sein de la Cour du Québec. En ce sens, le transfert des appels vers la Commission des relations du travail nous rassure puisqu'il s'agit d'un organisme qui se spécialisera précisément dans ces questions.

CHAPITRE IV — LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

Un certain nombre d'entreprises font appel à des agences de placement temporaire pour combler leurs besoins de personnel temporaire. Selon différentes estimations, le personnel qui transite par ces agences est composé de femmes dans des proportions variant de 67 à 75 %; dans le secteur du travail de bureau, où ce mode de dotation est particulièrement répandu, la proportion se situe entre 70 et 90 %⁸. Il se crée alors une relation de travail mettant en présence trois parties, soit la salariée ou le salarié, l'agence de placement temporaire et l'entreprise-cliente. Les lois du travail sont mal adaptées à une relation triangulaire et cette lacune nuit à une application optimale de ces lois pour les travailleuses et les travailleurs concernés.

Un des problèmes liés à ce type de relation de travail est la désignation de l'employeur. Il est clair que les salariées et les salariés ont avantage à ce que l'agence soit considérée comme l'employeur pour l'application de la Loi sur les normes du travail; le lien d'emploi est en effet ininterrompu avec l'agence, ce qui garantit l'accumulation d'un service continu qui lui-même donne accès à certaines normes, tels les vacances annuelles ou les préavis de licenciement. Les salariées et les salariés ont par ailleurs avantage à ce que l'entreprise-cliente soit désignée comme l'employeur pour l'application du Code du travail; de cette façon, lorsqu'une personne est référée dans une entreprise où les conditions de travail sont déterminées par une convention collective, elle pourrait en bénéficier comme les autres membres du personnel. Actuellement, l'ambiguïté sur la possibilité que deux employeurs puissent se partager les responsabilités pour un même travail peut à tout moment remettre en question les droits des travailleuses et des travailleurs, soit à des normes minimales, soit aux bénéfices d'une convention collective.

Dans le document intitulé *Pour un Code du travail renouvelé – Orientations ministérielles*, on faisait état de ce problème et on reconnaissait que le Code du travail devrait être modifié. Le document mentionne par ailleurs fort pertinemment un jugement de la Cour suprême du Canada de 1997 relatif à un litige opposant la Ville de Pointe-Claire et le Tribunal du travail; ce jugement affirme qu'une salariée ou un salarié peut avoir deux employeurs distincts pour un même travail, l'un aux fins de la législation relative aux relations industrielles et l'autre aux fins de l'application des normes du travail. La Cour souhaite une clarification des lois à cet égard. Toutefois, nous n'avons pas retrouvé dans le projet de loi n° 182 ni dans le projet de loi n° 31 une solution à ce problème.

Pour que les salariées et les salariés voient leurs droits pleinement protégés et pour éviter toute nouvelle contestation sur cette question, des modifications législatives s'imposent. Ces modifications devraient préciser que, dans le cas d'une relation de travail mettant en présence une salariée ou un salarié, une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, cette dernière est l'employeur pour les fins de

8

Grant SCHELLENBERG et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, janvier 1996, tableau A-1, p. 39.

l'application du Code du travail et que l'agence de placement temporaire est l'employeur aux fins de l'application de la Loi sur les normes du travail.

CONCLUSION

L'intention du gouvernement de revoir les lois du travail a suscité chez nous, comme dans d'autres milieux, des attentes précises. Pour le Conseil du statut de la femme, une révision des lois du travail devrait viser l'ajustement de la législation aux réalités actuelles du marché du travail dans un esprit de protection des droits des travailleuses et des travailleurs. La modernisation des lois du travail signifie pour nous l'assurance que la législation sera conçue de façon que les travailleuses et les travailleurs disposent des outils leur permettant de toucher les justes fruits de leur travail.

Deux caractéristiques principales marquent la participation des femmes au marché du travail : la concentration de la main-d'œuvre féminine dans le secteur des services, lui-même morcelé, dans le secteur privé, en d'innombrables petites entreprises, et l'éclatement des formes d'emploi qui rend de plus en plus aléatoire l'application maximale des lois du travail telles qu'elles ont été conçues dans un contexte où le salariat classique était la norme.

Nous avons deux attentes précises par rapport au Code du travail. Nous souhaitons d'abord que le Code du travail offre à un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs la possibilité concrète d'avoir accès à la négociation collective de leurs conditions de travail et qu'il contribue à atténuer les effets négatifs de la croissance du travail atypique. Force nous est de constater que nos attentes n'ont été que très partiellement comblées par les projets de loi n° 182 et n° 31.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission des relations du travail permettra l'accélération de certaines demandes d'accréditation et c'est là une amélioration majeure. Toutefois, nous devons encore une fois manifester notre déception devant le refus du gouvernement, exprimé dès la publication du livre blanc au printemps 2000, de revoir un des piliers de notre système de relations collectives de travail, soit la reconnaissance des associations basée sur l'entreprise, sinon sur l'établissement. C'est là une règle qui nuit considérablement à la possibilité réelle de syndicalisation de plusieurs travailleurs et particulièrement des travailleuses du secteur privé des services où leur dispersion dans un grand nombre de petites entreprises rend pratiquement théorique leur droit d'association.

Malgré toutes les attentes et les critiques que nous pouvons exprimer à l'endroit du Code du travail actuel et des modifications proposées, notre réflexion nous a aussi amenées à constater les limites de cette loi pour atteindre les objectifs que nous recherchons. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa réflexion sur l'adoption de mesures originales permettant le regroupement des travailleuses et des travailleurs qui dérogent au modèle dominant. Nous pensons en particulier aux travailleuses et aux travailleurs autonomes pour qui la participation au marché du travail passe davantage par l'attachement à une profession, un métier ou une occupation que par un lien plus ou moins suivi avec un employeur. Les lois permettant la reconnaissance du statut de l'artiste offrent une voie intéressante de réflexion et d'autres avenues sont sans doute possibles.

La loi ne peut évidemment pas créer des solidarités ni forcer des regroupements qui ne seraient pas souhaités par les personnes concernées; toutefois, il nous semble que les travailleuses et les travailleurs désireux de se regrouper afin de négocier collectivement leurs conditions de travail devraient avoir à leur disposition un outil législatif qui leur permettrait d'atteindre un tel objectif. Nous souhaitons en effet l'adoption d'un cadre juridique suffisamment souple, mais efficace, pour reconnaître et donner une force réelle à une volonté manifeste d'un groupe de travailleuses et de travailleurs à cette fin. C'est là, estimons-nous, un des défis à relever dans l'organisation des relations du travail. L'adoption des modifications au Code du travail ne marque donc pas pour nous la fin de la recherche de solutions pour adapter nos lois aux réalités contemporaines.

Quant à notre deuxième objectif, nous convenons que la Loi sur les normes du travail est l'instrument privilégié pour contrer la précarisation des emplois apportée par certaines formes de travail atypique; nous ferons nos représentations à cet égard en temps utile. Toutefois, la reconnaissance des travailleuses et des travailleurs autonomes dépendants comme salariés – et, par conséquent, la possibilité pour eux d'être représentés par un syndicat – est centrale dans la lutte contre la précarité dans l'emploi. Nous regrettons donc ce que nous considérons comme un recul du gouvernement à ce sujet.

Enfin, nous remercions les membres de la Commission de leur écoute et nous espérons que nos commentaires contribueront à l'élaboration d'une législation du travail qui réponde plus adéquatement aux besoins actuels des travailleuses et des travailleurs québécois.

BIBLIOGRAPHIE

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, février 2000, 71 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Révision du Code du travail. Tableau comparatif des mesures inscrites au Code du travail, au projet de loi 182 et au nouveau projet de loi*, mai 2001 (page consultée le 24 mai 2001), adresse URL : http://www.travail.gouv.qc.ca/renouv-code/fs_code.html

SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, janvier 1996, 47 p. (Collection sur la recherche sociale, n° 1).

SHAWL, Roger. « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 9, septembre 1998, p. 6-10.

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004Xcb au catalogue, Ottawa, 1999.

WEGSCHEIDER, Laurence. *Le travail autonome au féminin : réalités*, [Montréal], Compagnie F, mai 2000, 45 p.