



**ARUC**  
INNOVATIONS  
TRAVAIL ET EMPLOI

**NOUVELLES FORMES D'EMPLOI,  
REPRÉSENTATION COLLECTIVE ET  
RÉGIMES ALTERNATIFS DE RAPPORTS  
COLLECTIFS DE TRAVAIL**

MARTINE D'AMOURS

En collaboration avec :  
Alexandre Arseneault

CT-2014-008



**UNIVERSITÉ  
LAVAL**

**Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi**

# **NOUVELLES FORMES D'EMPLOI, REPRÉSENTATION COLLECTIVE ET RÉGIMES ALTERNATIFS DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

par

MARTINE D'AMOURS

Avec la collaboration de :  
Alexandre Arseneault

1<sup>ière</sup> édition : Novembre 2014  
Nouvelle édition : Juin 2015

Il est possible d'avoir accès aux rapports et cahiers de recherche produits par l'ARUC-Innovations, travail et emploi à l'adresse suivante :

<http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Cahier de transfert CT-2014-008

**« Nouvelles formes d'emploi, représentation collective et régimes alternatifs de rapports collectifs de travail »**

Martine D'Amours

En collaboration avec Alexandre Arseneault

© ARUC-*Innovations, travail et emploi*, Université Laval, novembre 2014

Tous droits réservés

ISBN 978-2-923619-78-1 (PDF, 2e édition)

ISBN 978-2-923619-73-6 (Imprimé, 1ière édition)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2015



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi

## PRÉSENTATION DE L'ARUC-*INNOVATIONS, TRAVAIL ET EMPLOI*

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* est une alliance de recherche permettant de mieux comprendre les innovations en milieu de travail et leurs conditions associées, soit la formation et les protections sociales, en vue de contribuer à une amélioration des performances économiques et sociales.

Dans le contexte actuel de la mondialisation, de la financiarisation, des nouvelles technologies et de l'économie du savoir, les sociétés québécoise et canadienne sont contraintes à l'innovation dans la production des biens et des services, y compris dans l'administration publique. Toutefois, ces innovations ne peuvent porter fruit sans l'accès à une main-d'oeuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*.

Bénéficiant d'un soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour une période de cinq ans (2010-2015), cette Alliance de recherche universités-communautés, localisée au Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle fait appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronal, syndical, gouvernemental que communautaire, et a pour objectif de mieux comprendre les innovations, la formation et les protections sociales et d'agir sur ces dernières.

### Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* aspire au développement d'un véritable partenariat entre les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi qui sont interpellés par les innovations dans les milieux de travail et dans le domaine des politiques publiques de l'emploi de même que par l'amélioration de la capacité des intervenants à développer des stratégies efficaces de mise en oeuvre de ces innovations. À cet effet, elle veut maximiser le partage des compétences et des connaissances acquises et développées de part et d'autre par les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Enfin, l'ARUC souhaite aussi offrir aux étudiants un environnement de formation stimulant leur permettant de développer une expertise de recherche et de pratique adaptée aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi.

### Un vaste programme de recherche

Les changements structurels actuellement en cours soulèvent de nombreux défis dans le monde du travail et de l'emploi. La mondialisation, la financiarisation des entreprises, le progrès soutenu des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui incitent les organisations productives de biens et de services ainsi que les organismes publics à innover tant dans leurs pratiques de gestion du travail et de l'emploi que dans les politiques publiques censées les encadrer. La nature de ces innovations sociales, le processus de leur diffusion et leur impact sur les conditions de travail et d'emploi sont au coeur des préoccupations qui animent l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* dont les travaux de recherche s'articulent autour de cinq objets : les caractéristiques du travail contemporain, la diversité de la main-d'oeuvre, les formes de représentation, la qualité du travail et de l'emploi et le processus de diffusion des innovations. Dans ses travaux, l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* fait appel à la recherche partenariale.



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi

**Caractéristiques du travail contemporain :** Cet objet de recherche porte sur les contextes et les caractéristiques du travail contemporain. Dans un contexte de large diffusion des TIC et de formes nouvelles d'organisation et de gestion du travail faisant appel à une responsabilisation accrue des travailleurs, nos préoccupations concernent notamment les questions d'autonomie au travail, de qualifications du travail et de formation. Alors que le travail atypique est en voie de devenir la norme, de nouveaux enjeux relatifs à l'employabilité, à la formation et aux protections sociales revêtent une importance cruciale. Pendant que le travail de « prendre soin » (le care) représente enfin une part croissante de l'emploi, les problèmes de santé psychologique au travail, en particulier chez les infirmières, prennent des proportions endémiques.

**Diversité de la main-d'oeuvre :** Cet objet de recherche privilégie l'étude de la diversité de la main-d'oeuvre au regard de ses caractéristiques sociodémographiques, de son statut d'emploi ainsi que de la qualité de ses conditions de travail et d'emploi. Une attention particulière sera accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'oeuvre immigrante, à la gestion du vieillissement en emploi et à l'insertion des jeunes en emploi. Sur le plan des innovations, il sera question de la gestion démocratique et équitable de la diversité et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

**Formes de représentation :** Dans le contexte du plafonnement, voire du déclin, des formes traditionnelles de représentation, cet objet de recherche traite du renouvellement des formes actuelles de représentation et de l'émergence des formes nouvelles afin de mieux répondre aux réalités, aux aspirations et aux besoins des catégories de travailleuses et de travailleurs déjà représentés et aux catégories croissantes de ceux qui ne le sont pas. Sur le plan des innovations, il sera question d'étudier celles qui sont les plus susceptibles de favoriser l'action collective et d'améliorer, en conséquence, les conditions de travail et d'emploi, en accordant une attention spécifique aux politiques relatives à l'émergence de nouveaux droits sociaux.

**Qualité du travail et de l'emploi :** Cet objet de recherche s'intéresse à l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi au cours des dernières décennies qui ont suivi la fin du fordisme. Il concerne plus particulièrement les conditions d'emploi (la rémunération, la sécurité d'emploi, les protections sociales et, plus spécifiquement les régimes de retraite, la conciliation travail/famille et les perspectives de carrière) et de travail (l'autonomie, les qualifications, l'intensité, la santé et la sécurité du travail ainsi que les conditions de réalisation du travail). Il porte également sur les facteurs associés à cette évolution : organisation du travail, pratiques de gestion des ressources humaines, politiques publiques et dynamique des relations du travail (sur le plan micro, dans les milieux de travail et, sur le plan macro, au regard de l'équilibre du rapport de forces entre les acteurs).

**Processus de diffusion des innovations :** Cet objet de recherche accorde une grande importance à la compréhension des dynamiques d'émergence et de diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels. En effet, la nature des innovations sociales, leur contribution à la solution des problèmes, leur potentiel d'amélioration des situations ainsi que les facteurs associés à leur diffusion divergent selon les acteurs concernés. La dynamique des relations de pouvoir entre les acteurs sociaux, l'état du dialogue social et la capacité d'arriver à des compromis représentent en conséquence des dimensions primordiales à considérer afin de mieux comprendre les conditions favorables et les obstacles à la diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels.

Paul-André Lapointe, Université Laval  
Louis Tremblay, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale  
Co-direction de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*

## Table des matières

1.	Introduction .....	1
2.	État de la question : principales tendances de l'évolution récente et des enjeux soulevés au regard des missions du Code du travail.....	3
2.1	Les travailleurs indépendants.....	3
	Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail .....	3
2.2	Les ressources intermédiaires.....	4
	Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail .....	5
2.3	Les cadres.....	5
	Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail .....	5
2.4	Les professionnels .....	6
	Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail .....	7
3	Le point sur l'état actuel de la représentation collective dans les groupes ciblés au Québec.....	8
3.1	Les travailleurs indépendants.....	8
3.1.1	Le régime des artistes interprètes.....	9
3.1.2	Le régime des responsables de services de garde en milieu familial .....	11
3.1.3	Le régime des ressources intermédiaires et de type familial .....	13
3.1.4	Bilan provisoire des régimes particuliers s'appliquant à certains groupes de travailleurs autonomes .....	15
3.2	Les cadres.....	17
3.2.1	Bilan provisoire des régimes consultatifs mis en œuvre pour les cadres.....	18
4	Analyse comparée sur le plan international des régimes et de leur évolution récente dans certains pays .....	21
4.1	Les travailleurs indépendants et autres zones grises entre salariat et indépendance.....	21
4.1.1	L'assimilation du travailleur autonome dépendant au salarié.....	21
4.1.2	L'autorisation de négocier collectivement accordée à certains groupes de travailleurs indépendants.....	23
4.1.3	La création de régimes sectoriels particuliers pour certains groupes de travailleurs indépendants.....	23
4.1.4	La création d'un statut juridique mitoyen entre salariat et travail indépendant.....	24
4.2	Les cadres.....	26
5	Conclusion .....	28
	Bibliographie.....	30

# 1. Introduction

Historiquement, la représentation collective a eu pour objectif de redresser l'inégalité de la relation entre un salarié subordonné et son employeur. Initialement autorisé pour les ouvriers, comme une exception à la Loi sur la concurrence, le droit à la représentation collective a été étendu aux employés et aux professionnels, à l'exclusion (au Québec) des travailleurs non subordonnés et des représentants de l'employeur. En outre, dans notre régime fortement décentralisé, le droit de négociation collective est accordé aux travailleurs d'un même établissement ou portion d'établissement, partageant une communauté d'intérêt et dont la majorité a accepté d'adhérer à un syndicat. L'association accréditée acquiert dès lors le monopole de représentation pour négocier avec l'employeur légal une convention collective dont les conditions s'appliqueront à tous.

Parce qu'ils ne possèdent pas toutes et chacune de ces caractéristiques, un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs –qu'ils soient salariés atypiques, travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants ou encore qu'ils soient partie à des relations de travail triangulaires qui brouillent la figure de l'employeur- éprouvent des difficultés à accéder à une représentation collective efficace aux fins de la négociation de leurs conditions de travail. Ces travailleurs ont parfois un pouvoir de négociation individuel (ils sont qualifiés et détenteurs d'une compétence fortement en demande) mais souvent n'en ont pas. Alors que les formes de mise à disposition du travail se transforment et se multiplient, le cadre juridique donnant accès à la syndicalisation n'a guère été adapté et, dans un texte de 2003, le regretté Rodrigue Blouin affirmait que « les personnes traditionnellement concernées par les rapports collectifs de travail voient s'amplifier les blocages structurels de l'accès au régime » (Blouin, 2003, p. 303).

Le présent document traitera de quatre groupes qui connaissent des difficultés particulières pour accéder à une représentation collective efficace aux fins de la négociation de leurs conditions de travail: les travailleurs autonomes ou indépendants, les ressources intermédiaires, les cadres et certains groupes de salariés atypiques travaillant sur contrats temporaires ou par projets. Il s'agit parfois d'obstacles juridiques (exclusion des travailleurs indépendants et des cadres de l'aire d'application du Code du travail), parfois d'obstacles découlant de l'organisation de la production et du travail et rendant peu opérant ou peu efficace le modèle d'accréditation et de négociation collective prévu au régime général (difficultés d'identifier l'employeur, multiplicité des employeurs, mobilité des travailleurs, courte durée des affectations), parfois encore de la réticence des travailleurs à recourir à la syndicalisation en raison de certaines caractéristiques de ce même régime (critère de la communauté d'intérêts, négociation de conditions qui s'appliqueront à tous).

Ce texte synthèse s'appuie principalement sur la revue de la littérature spécialisée et sur l'analyse de la documentation appropriée. Il est divisé en trois parties :

- un état de la question, soit une analyse des obstacles à la représentation collective pour les groupes ciblés et des enjeux soulevés au regard des missions du Code du travail pour les groupes concernés;
- un état des lieux, soit le point sur l'état actuel de la représentation collective dans les groupes concernés (principalement les cadres et certains groupes de travailleurs indépendants) et les forces et faiblesses de ces modalités;
- une revue des principaux mécanismes mis en œuvre ailleurs au Canada ou dans d'autres pays pour assurer l'accès de ces groupes à la négociation collective de leurs conditions de travail.

## **2. État de la question : principales tendances de l'évolution récente et des enjeux soulevés au regard des missions du Code du travail**

L'objectif de cette section est d'examiner les obstacles qui empêchent les travailleurs et travailleuses des quatre groupes précités d'accéder à la négociation collective en vertu du régime général prévu au *Code du travail*, et de faire ressortir les enjeux que cette situation soulève en regard des missions du *Code du travail*.

### **2.1 Les travailleurs indépendants**

Le droit du travail (incluant celui à la représentation collective) a été conçu pour protéger les salariés, à l'exclusion des indépendants. Comme le rappelle Blouin (2003), alors que les lois du travail étaient vagues et auraient pu donner lieu à une interprétation large du type de personnes à protéger, les tribunaux (la Commission des relations ouvrières en l'occurrence) se sont inspirés de la forme d'organisation du travail alors dominante à l'échelle de l'entreprise (« le système homme-machine taylorien-fordien ») pour qualifier le salarié sous l'angle du contrôle technique des activités de travail (priviliégiant la notion de subordination juridique) plutôt que sous celui « des rapports économiques conflictuels susceptibles de se nouer entre les fournisseurs et les utilisateurs d'une prestation de travail rémunérée. ». Même si la conception de la subordination a depuis été élargie pour prendre en compte certains indices administratifs ou économiques, il s'agit toujours du critère le plus déterminant pour l'attribution du statut de salarié. La dépendance économique et le contrôle administratif, qui se distingue du lien de subordination juridique par le fait qu'il est imposé par la loi, ne suffisent pas pour obtenir la qualification de salarié, comme en témoignent les cas des chauffeurs de taxis ou des responsables de services de garde en milieu familial (Coiquaud, 2007).

### **Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail**

La frontière entre le salarié typique (inscrit dans une organisation du travail déterminée par l'employeur, qui assume aussi les risques) et l'indépendant classique (qui contrôle l'organisation de son travail et assume seul les risques) est beaucoup moins nette qu'elle ne l'était à l'époque de l'adoption du *Code du travail*. De nombreux travailleurs dits autonomes ou indépendants, surtout parmi ceux qui travaillent seuls, sans recours à des employés, sont en situation d'autonomie fortement contrôlée, face à un donneur d'ordres ou client qui dicte plusieurs éléments de leur prestation de travail. Le droit présume que la relation entre le donneur d'ouvrage et le travailleur indépendant est une relation d'égal à égal, ce qui est loin d'être le cas

pour tous, comme en témoigne par exemple le cas des journalistes pigistes, qui vendent le produit de leur travail à un petit nombre de donneurs d'ouvrage concentrés et convergents qui dictent les règles du jeu, ou encore des responsables de services de garde en milieu familial, soumises à un fort contrôle par les règles, et dont plusieurs éléments de la prestation sont déterminés par la loi ou la réglementation. Il existe donc un besoin de négociation collective entre ces travailleurs et ceux que Haiven (2006) appelle les « *deployers of work* » pour désigner la capacité, détenue par des instances en amont dans la chaîne de valeur, de prendre des décisions stratégiques concernant le travail ou la rémunération de travailleurs dont ils ne sont pas juridiquement les employeurs. Malgré les demandes syndicales en ce sens, et en dépit ce que laissaient présager les orientations ministérielles initialement présentées et le premier projet de loi (no 182, 2000), la réforme du *Code du travail* en 2002 n'a pas contribué à reconsidérer la notion de salarié pour y inclure les travailleurs autonomes dépendants.

## **2.2 Les ressources intermédiaires**

Nous entendons par ressources intermédiaires les services que l'État réglemente et encadre en grande partie, et pour lequel le « client » a peu de pouvoir, comme c'est le cas de la garde d'enfants en milieu familial ou du soin à domicile de personnes âgées ou handicapées. Au Québec, même si les caractéristiques de leur travail les positionnent dans une zone grise entre salariat et indépendance, certaines de ces ressources intermédiaires se sont vu attribuer le statut de travailleur indépendant (prestataire de services au sens du Code Civil) et le législateur a créé à leur intention des régimes particuliers de rapports collectifs de travail, tout en les excluant de l'application des lois d'ordre public, comme la Loi sur les normes du travail. C'est le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) et des ressources intermédiaires (RI) et de type familial (RTF), sur lesquels nous reviendrons à la section 2.

Dans d'autres cas, les ressources intermédiaires fournissent les services qu'un bénéficiaire achète individuellement grâce à un financement public, comme c'est le cas des travailleuses rémunérées dans le cadre de l'allocation directe ou du chèque emploi-service. Selon le nombre d'heures déterminé par le CLSC, les personnes nécessitant le service à domicile (ou leurs proches) embauchent une personne de leur choix, dont elles deviennent les employeurs (Boivin, 2007, p. 71). Si, contrairement aux RSG et RI-RTF, ces personnes sont couvertes par la LNT, elles n'ont pas la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail parce que leur prestation de travail s'inscrit dans une relation tripartite, dans laquelle il est difficile d'identifier l'employeur. Dans le cadre d'une requête sur le paiement des congés fériés, la

Commission des normes du travail a reconnu que le CLSC était l'employeur de travailleuses rémunérées dans le cadre du chèque emploi-service alors qu'une requête en accréditation syndicale a été refusée par la Commission des relations de travail, sous prétexte que leur employeur n'est pas le CLSC mais la personne à qui elles dispensent des services (Boivin, 2007, 2013).

### **Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail**

Il s'agit de travailleuses souvent vulnérables, qui subissent de surcroît de grandes disparités de traitement sur une base comparative avec les personnes exerçant des activités similaires dans le même secteur. Le cadre et les modalités d'exercice du travail les rapprochent du salariat mais le fait qu'on les ait qualifiées de travailleuses indépendantes, ou encore de salariées mais en désignant le bénéficiaire comme étant l'employeur, les empêchent d'accéder à la protection de certaines lois du travail et, notamment dans le cas des prestataires de services dans le cadre du chèque emploi-service, à la négociation collective de leurs conditions de travail.

### **2.3 Les cadres**

Le *Code du travail* exclut de sa définition de salarié les personnes employées « à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ». Alors que la définition de salarié ayant accès à la négociation collective en vertu du *Code du travail* est restrictive, celle du cadre exclu est très large : « le terme englobe les trois paliers de gestion généralement reconnus, soit : direction, coordination et gérance intermédiaire, supervision. » (Perron, 1990, p. 206). Il faut d'ailleurs noter, avec Coutu et al. (2014, p. 381) que l'exclusion des cadres a une portée plus large dans le *Code du travail* du Québec que dans le *Code canadien du travail* et dans la jurisprudence du Conseil canadien des relations de travail (CCRI), en général favorable à la syndicalisation des cadres de premier niveau.

### **Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail**

Blouin (2003) souligne d'abord que les motifs d'exclusion des cadres ne sont pas les mêmes que ceux qui président à l'exclusion des travailleurs autonomes et y voit l'application de la maxime « deux poids-deux mesures ». En effet, suivant l'école de l'organisation scientifique du travail qui sert de référence à une définition restrictive du salarié, l'exclusion des représentants de l'employeur devrait être fondée sur le pouvoir de contrôle et de surveillance, mais dans les faits elle a plutôt été interprétée dans le sens d'équilibrer le rapport de force patronat-salariat, faisant basculer dans le groupe de la direction tous les

salariés qui exercent l'autorité hiérarchique (et non simplement professionnelle ou technique) avec une mesure appréciable d'initiative, de jugement et de responsabilité. En outre, comme le fait valoir cet auteur, dans les nouvelles modalités d'organisation du travail, les personnes qui assurent des fonctions au niveau subalterne (contremaîtres) ou intermédiaires (surintendants), souvent « n'exercent plus que de simples activités d'expert-conseil ou encore, des fonctions d'encadrement de gestion purement administrative destinée à assurer une cohésion dans les activités de l'entreprise. » (Blouin, 2003, p. 167)

Par ailleurs, comme le rapportent Coutu et al. (2014), les cadres sont l'objet d'une précarisation de leurs conditions de travail. « Les cadres n'étant que très rarement protégés par des conventions collectives, les entreprises ont tendance ces dernières années à procéder à nombre de licenciements collectifs visant cette catégorie d'employés. Pour ceux qui restent en place, les études abondent qui témoignent de pressions accrues, de l'augmentation de la charge de travail, du stress psychologique vécu par nombre de cadres, et du peu d'empressement de plusieurs subordonnés, ce qui est fort révélateur, à accéder à de tels postes de responsabilité». (Coutu et al., 2014, p. 405-406). Comme de nombreux travailleurs indépendants, un nombre important de cadres « ont par ailleurs toutes les qualités et l'intérêt requis pour négocier collectivement leurs conditions de travail », comme en témoigne une recommandation du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT, 2004).

## **2.4 Les professionnels**

Les professionnels ont accès à la syndicalisation en vertu du régime général s'ils sont salariés. Comme l'ont fait valoir les travaux de Legault (2013), de Campbell et Haiven (2012) et de Haiven (2006), ils identifient des problèmes communs dans les conditions de travail et attribuent ces problèmes à l'employeur, ce qui constitue généralement une condition propice à l'émergence d'actions collectives (Legault et Weststar, 2014). Par ailleurs, notamment dans les secteurs assimilés à l'économie du savoir et aux nouvelles technologies, ils sont souvent réticents à se syndiquer. Cette réticence peut s'expliquer en partie par la crainte de ne pas voir renouveler des contrats de travail à durée déterminée (qui sont la norme dans le secteur) et par l'attitude des employeurs, qui utilisent souvent des pratiques de « portes ouvertes » comme stratégie d'évitement syndical (Legault, 2013) ou qui, à l'inverse, ont recours à la menace de la délocalisation et à sa mise en application dans certains cas (Van Jaarsveld, 2004).

Mais au-delà, Legault et Weststar (2014) identifient certaines caractéristiques des concepteurs de jeux vidéo qui rendent peu opérantes ou peu efficaces les modalités de représentation collectives prévues au

*Code du travail*, dont la mobilité de ces travailleurs et l'importance qu'ils attachent à la méritocratie. D'une part, le fait que les travailleurs soient mobiles à l'échelle sectorielle et même internationale est un inconvénient de taille lorsque vient le temps de réclamer des accréditations majoritaires chez un employeur. Les concepteurs ne voient que très peu d'intérêt à créer un syndicat dans une entreprise qu'ils vont bientôt quitter et certains avantages syndicaux à long terme comme des régimes privés de rentes ne leur semblent pas prioritaires. De plus, « les concepteurs s'insèrent dans une communauté internationale qui définira le « nous » rassembleur à ce même niveau, compromettant ainsi l'intérêt d'un projet de syndicalisation limité à un studio et même à un État-nation » (Legault et Weststar, 2014, p. 151). D'autre part, l'importance que le syndicalisme traditionnel accorde à l'ancienneté et à l'égalité de traitement pose problème dans une industrie basée sur la créativité, où les travailleurs veulent négocier leurs salaires en fonction de leur réputation. Bref, ils aspirent à négocier, non pas des conditions homogènes pour tous, mais des seuils minimaux susceptibles d'être bonifiés par la négociation individuelle attachée à leur notoriété.

### **Enjeux soulevés en regard des missions du Code du travail**

Ce ne sont pas tant les missions du *Code du travail* que les caractéristiques de notre régime de rapports collectifs de travail qui sont ici en cause: accréditation à l'échelle de l'établissement, absence de négociation multipatronale et interdiction de négocier individuellement des conditions supérieures à celles définies par la convention collective.

Une exception dans ce tableau plutôt sombre : la syndicalisation massive des auxiliaires d'enseignement et de recherche, qui sont des travailleurs atypiques caractérisés par la mobilité et la courte durée des engagements ainsi que par le brouillage de la figure de l'employeur. Une vingtaine de conventions collectives ont été négociées dans ce secteur, couvrant quelque 20 000 étudiants employés par année comme auxiliaires de recherche ou d'enseignement, moniteurs, correcteurs, surveillants d'examen, démonstrateurs, etc. Cet exemple est intéressant à la fois parce ces étudiants-employés se sont syndiqués en vertu du régime général prévu au Code du travail, et à la fois parce que leur réalité pose des défis particuliers à l'organisation syndicale, notamment un taux de roulement important au sein des effectifs et des militants syndicaux, qui génère un important besoin de formation et d'information (Leduc, 2010).

### **3 Le point sur l'état actuel de la représentation collective dans les groupes ciblés au Québec**

L'objectif de cette section est de dresser le portrait de la représentation collective dans les groupes ciblés pour cette étude. Nous excluons de notre analyse les formes d'action collective qui visent l'amélioration des conditions de travail par d'autres moyens que la négociation collective, comme par exemple les luttes de certains groupes de travailleuses de soins à domicile pour bonifier les lois d'ordre public (Loi sur les normes du travail et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles notamment) ou encore les différents types de services d'information, de représentation politique et de soutien (notamment aide juridique à la négociation individuelle de contrats ou recours collectifs visant le partage de redevances générées par les droits d'auteurs, soutien à la formation, programmes d'assurances collectives) que certains syndicats offrent à des groupes de travailleurs qu'ils ne réussissent pas à syndiquer en vertu du régime général ou d'un régime particulier de rapports collectifs de travail.

Nous passerons en revue les régimes particuliers de rapports collectifs qui s'appliquent à certains groupes de travailleurs indépendants, de même que la représentation associative des cadres.

#### **3.1 Les travailleurs indépendants**

Depuis une vingtaine d'années, le législateur a créé, en marge du *Code du travail* mais inspiré de ses principes, des régimes particuliers de rapports collectifs de travail. Il en existe trois au Québec, dont un, celui des artistes, s'applique à des travailleurs « véritablement » indépendants, alors que les deux autres concernent des travailleurs qui pourraient sans doute être considérés comme travailleurs autonomes économiquement dépendants (responsables de services de garde en milieu familial et ressources intermédiaires et de type familial), si un tel statut juridique existait au Québec. Ces régimes varient par leur contexte de création, leur contenu et les types d'acteurs qu'ils mettent en présence. Si certains apparaissent comme des compromis suite à l'échec de tentatives de syndicalisation en vertu du régime général, d'autres résultent d'aspirations à un régime de négociation collective adapté aux réalités des travailleurs atypiques, notamment leur mobilité intra et intersectorielle, et le fait qu'ils ont des engagements de courte durée, cumulés ou successifs, pour plusieurs donneurs d'ouvrage. Dans les sections qui suivent, nous décrivons brièvement les caractéristiques de ces régimes, les gains qu'ils ont permis d'obtenir mais aussi leurs limites (D'Amours 2013, 2014).

### 3.1.1 Le régime des artistes interprètes

La *Loi sur le statut de l'artiste de la scène, du disque et du cinéma* (L.R.Q.. chapitre S-32.1) est adoptée en 1987 suite à des décennies de pressions par les associations d'artistes (en particulier l'Union des artistes) pour l'adoption d'une loi qui mette fin à la négociation volontaire qui avait prévalu jusque-là dans le secteur. En 1986, l'UDA déposait en Commission parlementaire un mémoire et un projet de loi formulant deux revendications : (1) la présomption que dans l'exercice de son art, l'artiste a un statut de travailleur autonome; (2) un régime de négociation sectoriel plutôt que sur la base de l'établissement. Ce projet sera dans ses grandes lignes repris dans la Loi, qui peut donc être vue comme une réponse de l'État aux demandes d'associations et comme une reconnaissance légale des pratiques de représentation et de négociation collectives qui existaient déjà dans le secteur.

Les travailleurs visés par le régime sont les artistes (comme les comédiens, musiciens, chanteurs ou danseurs, qui vendent leurs services à un producteur, équivalent de la figure de l'employeur), définis comme des personnes physiques qui pratiquent un art à leur propre compte (donc comme travailleurs indépendants) et qui offrent leurs services, moyennant rémunération, à titre de créateurs ou d'interprètes dans un des domaines de production visés par la loi. Ces domaines sont les suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la danse et les variétés, le multimédia, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires. La définition de l'artiste à son propre compte est large, et inclut celui qui s'oblige habituellement envers un ou plusieurs producteurs au moyen de contrats portant sur des prestations déterminées.

Les parties à la négociation sont les associations d'artistes reconnues et les producteurs (ou associations de producteurs). Dans un secteur jugé « approprié » de négociation (par exemple, tous les artistes qui pratiquent l'art de la musique instrumentale ou tous les auteurs de textes en langue française dans le secteur du film sur le territoire du Québec), une seule association d'artistes, reconnue par la Commission des relations de travail (CRT), est habilitée à négocier et à conclure des ententes collectives au nom de tous les artistes de ce secteur, qu'ils soient membres ou non de cette association.

La négociation se déroule au niveau sectoriel; à l'intérieur d'un même secteur, il existe plusieurs ententes collectives concernant divers groupes d'artistes et divers producteurs, membres ou non-membres d'associations: à titre d'exemples, près de 700 ententes ont été conclues depuis l'entrée en vigueur de la

loi, le plus grand nombre l'étant été par la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec et par l'Union des artistes. Donc chaque association d'artistes peut négocier plusieurs conventions collectives avec plusieurs donneurs d'ouvrage (ou regroupements de donneurs d'ouvrage). Cela signifie aussi qu'en raison de la multi-activité des artistes (qui peuvent être tour à tour ou concurremment comédien, scénariste, réalisateur) chacun est susceptible d'être couvert par plusieurs ententes collectives.

Le champ du négociable concerne « les conditions d'engagement de l'artiste », entendues par la jurisprudence au sens large, comme équivalent de « conditions de travail ». Toutefois, contrairement au régime général prévu au Code du travail, les parties peuvent négocier et agréer une entente collective fixant des conditions *minimales*, l'artiste conservant la liberté de négocier des conditions plus avantageuses. Seule limite énoncée par la Loi : en négociant une entente collective, les parties doivent prendre en considération l'objectif de faciliter l'intégration des artistes de la relève ainsi que les conditions économiques particulières des petites entreprises de production. Finalement, l'entente collective lie le producteur (ou tous les membres d'une association de producteurs) et tous les artistes du secteur de négociation qu'ils engagent (que ceux-ci soient membres ou non de l'association représentative).

Le régime des artistes interprètes a permis de négocier des conditions minimales en matière de rémunération, de conditions de travail (heures, pauses, temps supplémentaire, modalités de répétition, déplacements, sécurité, etc.), de droits de suite (rémunération additionnelle pour les reprises, les rediffusions), de contribution des producteurs à la protection sociale (assurances collectives, vacances, retraite), de couverture santé-sécurité pour certains groupes. Les ententes collectives prévoient des procédures de règlement des griefs et certaines contiennent des clauses d'ateliers fermés. Par ailleurs, la création du régime a permis la reconnaissance des associations d'artistes comme agents négociateurs mais aussi comme interlocuteurs dans les instances de discussions sectorielles paritaires ayant donné lieu à des mesures novatrices au plan de la formation, de la transition de carrière et de la protection en matière de santé et sécurité du travail, comme par exemple la couverture SST des danseurs professionnels pendant les périodes d'entraînement supervisées, qui sont essentielles à leur employabilité.

La *Loi canadienne sur le statut de l'artiste* (1992) possède un certain nombre de points communs avec la loi québécoise mais elle est beaucoup moins contraignante et couvre beaucoup moins d'artistes. Elle prévoit le droit des artistes et des producteurs de s'associer librement et donne aux associations d'artistes le droit de négocier des ententes collectives avec les producteurs dans les domaines relevant du gouvernement

fédéral (musées nationaux, Société Radio-Canada, Office national du film, etc.), mais pas avec les producteurs privés, de plus en plus nombreux en raison des pratiques d'externalisation qui ont proliféré dans le secteur. Les artistes non membres d'associations ne peuvent tirer parti de l'application de la loi canadienne et il n'y a pas de procédure d'arbitrage, alors que les producteurs ont recours à des processus de médiation qui peuvent s'étaler sur des années, contournant ainsi dans les faits l'esprit de la Loi.

### **3.1.2 Le régime des responsables de services de garde en milieu familial**

Le contexte de la création des deux régimes particuliers s'appliquant, pour un aux responsables de services de garde en milieu familial, et pour l'autre aux ressources intermédiaires et de type familial, est très différent. Ces régimes ont été mis sur pied suite au jugement de la Cour supérieure du Québec (2008) déclarant inconstitutionnelles les lois 7 et 8 qui, en 2003, avaient attribué d'autorité à ces travailleurs le statut de prestataires de services (travailleuses autonomes) et annulé rétroactivement les accréditations syndicales que les tribunaux du travail, qui avaient conclu à la qualification de salarié, leur avaient auparavant accordées. En réponse à ce jugement, le législateur qualifie à nouveau ces travailleuses de prestataires de services et crée à leur intention des régimes dérogatoires plutôt que de les couvrir par le régime général.

Les quelque 15 000 travailleuses visées par la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (L.R.Q., chapitre R-24.0.1) sont les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG dans la suite du texte) offrant des places subventionnées (mieux connues sous l'appellation de « places à 7\$ ») en vertu de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* (chapitre S-4.1.1). Selon cette Loi, peut être reconnue à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial, « la personne physique, travailleuse autonome, agissant à son propre compte qui, contre rémunération, fournit dans une résidence privée des services de garde aux parents avec qui elle contracte ». Le régime particulier de rapports collectifs s'applique aux responsables de services de garde en milieu familial, mais pas aux personnes qu'elles embauchent pour les assister ou les remplacer.

Les parties à la négociation sont d'une part le Ministre de la famille et des aînés et d'autre part, les associations représentatives (ou regroupement d'associations représentatives) des RSG. Sur chaque territoire de Bureau coordonnateur de la garde en milieu familial, une association de RSG peut être reconnue pour représenter toutes les RSG dont le service de garde est établi sur ce territoire. Les Bureaux

coordonateurs de la garde en milieu familial ne sont pas partie à la négociation et les matières correspondant à leurs fonctions ont été exclues du champ du négociable, bien que plusieurs aient un impact sur les conditions de travail (ex : le pouvoir d'accorder ou de révoquer la reconnaissance d'une RSG, la surveillance de la conformité aux normes).

Le champ du négociable est étroitement balisé par la Loi créant ce régime particulier. Une entente collective peut porter notamment sur le montant de la subvention destinée à financer la prestation de services de garde éducatifs et à donner accès à des régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement, les conditions et modalités applicables aux congés, la procédure de règlement d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective, la mise sur pied de comités et l'indemnisation en raison de pertes subies en cas de suspension, révocation ou non-renouvellement de la reconnaissance lorsque cette mesure a été annulée par le Tribunal administratif du Québec. Par ailleurs, la négociation ne peut porter sur une règle, une norme ou une mesure établie dans la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* et ses règlements, comme par exemple les conditions d'obtention de la reconnaissance, les normes de qualification et de formation continue, les normes relatives à la surveillance (trois visites annuelles à l'improviste), les documents à remplir (fiches d'assiduité).

La première négociation s'est déroulée au printemps 2011 entre le ministère et les deux organisations syndicales (FIPEQ-CSQ et FSSS-CSN) auxquelles les associations représentatives étaient affiliées, ainsi qu'entre le ministère et une association non syndicale. Elle a mené à la conclusion de trois ententes collectives (dont deux avec des organisations syndicales), dont les contenus sont très semblables. Chacune des ententes lie l'ensemble des associations membres du regroupement qui l'a négociée et elle s'applique à toutes les RSG dont le service de garde en milieu familial est établi dans le territoire de l'association reconnue qui est liée par l'entente, ainsi qu'à toute nouvelle RSG qui s'établit dans le territoire.

Les ententes négociées en vertu du régime des RSG ont pour la première fois permis une forme de reconnaissance sociale du travail effectué auprès des enfants en milieu familial. Elles incluent une bonification du financement par place (allocation de base et allocations supplémentaires pour poupons, enfants handicapés), une compensation pour huit congés fériés et 16 jours de congé annuel, et une compensation pour les protections sociales (assurance collective, régime de retraite, indemnisation des lésions professionnelles, RRQ, assurance parentale, fonds des services de santé). Elles prévoient aussi l'indemnisation pour les pertes subies en cas de suspension, révocation ou non-renouvellement d'une

reconnaissance qui serait annulée par le Tribunal administratif du Québec, ainsi que diverses mesures destinées à favoriser la formation continue et le perfectionnement.

### 3.1.3 Le régime des ressources intermédiaires et de type familial

L'historique menant à l'adoption de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (L.R.Q., chapitre R-24.0.2), ainsi que les caractéristiques de ce régime, sont fort similaires à ce qui vient d'être décrit pour le cas des RSG. Elle reprend les principes du *Code du travail* en matière de droit d'association et attribue à quelque 7 800 ressources intermédiaires et de type familial, le statut de travailleuses autonomes et institue à leur endroit un régime de négociation d'ententes collectives<sup>1</sup>.

Les travailleuses visées par la L.R.Q., chapitre R-24.0.2 sont d'une part les ressources de type familial (familles d'accueil et résidences d'accueil) (RTF dans la suite du texte), soit des personnes (une ou deux) qui accueillent à leur lieu principal de résidence au maximum neuf enfants en difficulté (dans le cas des familles d'accueil) ou neuf adultes ou personnes âgées (dans le cas des résidences d'accueil) qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins. Ce sont d'autre part les ressources intermédiaires (RI dans la suite du texte), définies comme « toute ressource exploitée par une personne physique comme travailleur autonome ou par une personne morale ou une société de personnes et qui est reconnue par une agence pour participer au maintien ou à l'intégration dans la communauté d'usagers par ailleurs inscrits aux services d'un établissement public en leur procurant un milieu de vie adapté à leurs besoins et en leur dispensant des services de soutien ou d'assistance requis par leur condition ». Comme dans le cas des RSG, le régime particulier de rapports collectifs s'applique aux responsables des ressources, mais pas aux personnes qu'elles embauchent pour les assister ou les remplacer.

---

<sup>1</sup> La Loi s'applique à toute ressource de type familial au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), de même qu'à toute personne physique (donc à l'exclusion des RI qui opèrent par le truchement d'une personne morale) responsable d'une ressource intermédiaire au sens de cette loi pourvu, dans ce dernier cas, qu'elle rencontre les exigences suivantes:

1° elle accueille, à son lieu principal de résidence, un maximum de neuf usagers qui lui sont confiés par un ou plusieurs établissements publics;

2° en l'absence temporaire d'usager, elle maintient son lieu principal de résidence pour être utilisé comme résidence de telles personnes.

Elle prévoit toutefois des conditions s'appliquant aux ressources non régies.

La procédure de reconnaissance des associations représentatives est très semblable à celle exposée dans le cas des RSG, sauf que la ressource est rattachée à un établissement public plutôt qu'à un territoire. L'association représentative a notamment le devoir de représenter toutes les ressources comprises dans l'unité de représentation et reçoit en contrepartie la cotisation de toutes les ressources.

Les parties à la négociation sont d'une part le ou la Ministre de la santé et des services sociaux et d'autre part, les associations représentatives (ou regroupement d'associations représentatives) des ressources. La Loi créant ce régime particulier de négociation précise les matières sur lesquelles peut porter l'entente collective : les modes et l'échelle de rétribution des services et les diverses mesures et modalités relatives au paiement de cette rétribution ; les montants destinés à donner accès à des programmes et à des services répondant aux besoins des ressources, notamment en matière de régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement; les conditions et modalités applicables aux congés; la procédure de règlement d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective et la mise sur pied de comités pour établir les modalités d'application des différents programmes. Mais, comme dans le cas des RSG, elle ne peut porter sur une règle, une norme ou une mesure établie dans les diverses lois (santé et services sociaux, protection de la jeunesse, etc.) ou leurs règlements, même si certaines de ces règles ou normes ont un effet important sur l'exercice du travail.

La première négociation s'est déroulée en 2011-2012, donnant lieu à neuf ententes collectives, dont sept avec des organisations syndicales (CSD, CSN, FTQ) et deux avec des organisations non syndicales. L'entente collective conclue s'applique à toutes les ressources comprises dans l'unité de représentation de même qu'à l'établissement public auquel ces ressources sont liées, de même qu'à toute nouvelle ressource qui devient liée à l'établissement public. Le contenu des ententes collectives est très similaire, codifiant:

- les composantes et le niveau de la rétribution de services, selon le niveau d'assistance ou de soutien requis par l'utilisateur, ainsi que leur majoration pour la durée de l'entente. Le niveau de la rétribution inclut une compensation (10,1%) pour les congés prévus à la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale, une compensation (6,85% jusqu'à un revenu maximum) pour divers régimes sociaux (assurances et retraite) ainsi que la contribution à divers programmes de protection sociale (RQAP, RRQ, CSST);
- l'allocation quotidienne de fonctionnement par usager et autres types de dépenses (transport, etc.) et une prime mensuelle de disponibilité (pour placement sans préavis);
- un Fonds global de formation et de perfectionnement ainsi que la création de comités locaux de formation et de perfectionnement;
- les modalités de prise de congés ou de cessation temporaire de services;

- les modalités de règlements des difficultés, d'abord par des comités national et locaux de concertation, ensuite par des procédures de règlement des mécontentes et d'arbitrage;
- l'indemnisation suite à la révision par le Tribunal administratif du Québec d'une suspension ou révocation du permis.

### **3.1.4 Bilan provisoire des régimes particuliers s'appliquant à certains groupes de travailleurs autonomes**

Les régimes que nous venons de décrire sommairement sont dérivés du *Code du travail* : ils établissent les mécanismes de reconnaissance des associations représentatives et instaurent un monopole de représentation; étendent les conditions négociées à l'ensemble des travailleurs de l'unité d'accréditation; instaurent l'obligation de négocier de bonne foi, encadrent la négociation collective et offrent un soutien aux parties (médiation et arbitrage, possibilité de demander l'arbitrage obligatoire de la première entente collective dans le cas des artistes); finalement elles réglementent les moyens de pression et prévoient des mécanismes de résolution des litiges.

Ils ont permis des avancées certaines pour des groupes de travailleurs dont les conditions étaient souvent très précaires. Parmi ces avancées, mentionnons l'accès à des congés payés et la contribution des donneurs d'ouvrage à la protection sociale, une exception chez les travailleurs indépendants qui doivent de manière générale assumer seuls les coûts de telles protections, ce qui se traduit le plus souvent par l'absence de protection. Mais ils comportent aussi d'importantes limites, découlant parfois de l'étroitesse du champ du négociable, sévèrement balisé dans le cas des RSG et des RTF-RI et dans tous les cas de l'exclusion de ces travailleuses de l'aire d'application des normes minimales de travail. Cette exclusion fait en sorte que les gains possibles pour les travailleurs et travailleuses concernés reposent entièrement sur le rapport de forces des associations. Or le rapport de forces des associations d'artistes est très variable, ce qui se traduit par des conditions minimales différentes d'un groupe à l'autre. Le régime des RSG a certes permis l'amélioration de leurs conditions de travail mais, comme le précise Bernstein (2012), il maintient une discrimination selon le genre et une sous-évaluation du travail de soins, ainsi que de disparités importantes selon le statut d'emploi (sur une base comparative avec les éducatrices salariées des centres à la petite enfance).

Une autre façon de poser la question des limites de ces régimes particuliers et des ententes qu'ils ont permis de conclure est de s'interroger sur ce que les travailleurs et travailleuses concernés auraient pu espérer obtenir s'ils avaient été accrédités en vertu du régime général.

Pour les artistes, compte tenu des caractéristiques de leur travail (absence de subordination) et de leur emploi (engagements de courte durée pour une multiplicité d'employeurs, mobilité intra et inter-sectorielle, multiactivité, cumul d'emplois artistiques et non-artistiques), on peut penser que leur régime sectoriel particulier est plus avantageux que ce qu'ils auraient pu tirer d'accréditations en vertu du régime général. De tels régimes sectoriels pourraient être créés pour des groupes de travailleurs possédant des caractéristiques similaires (en particulier dans le secteur des médias et des nouvelles technologies) et seraient également susceptibles d'être adaptés au cas de groupes de salariés atypiques (comme c'est le cas pour le régime particulier s'appliquant aux salariés du secteur de la construction). Ainsi, les journalistes pigistes regroupés au sein de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ-CSN) ont tenté de se faire reconnaître sous le chapeau de la *Loi sur le statut de l'artiste de la scène, du disque et du cinéma*, sans succès. Depuis, ils réclament une loi similaire applicable à leur secteur d'activité. La même voie est privilégiée par le Canadian Freelance Union, affilié au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (aujourd'hui Unifor), qui a pour objectif la négociation collective de conditions minimales de travail et de rémunération pour les pigistes des médias, avec possibilité de négocier individuellement des conditions plus avantageuses, sur le modèle sectoriel en vigueur chez les artistes.

Par ailleurs, il ne résout pas tous les problèmes : selon Legault et Weststar (2014), un régime sectoriel autorisant la négociation multi-employeurs et des droits transférables contribuerait à éliminer certains obstacles à la représentation collective des concepteurs de jeux vidéo. Toutefois, un tel régime ne protégerait pas les travailleurs mobiles internationalement (Legault, 2013) et une fois mis en place, il nécessiterait des ajustements importants des acteurs syndicaux, qui recherchent une « collectivisation » des conditions de travail et non une « individualisation » de celles-ci. (Haiven, 2006). Par ailleurs, dans le cas des artistes, le fait de cumuler des droits dans divers régimes d'assurances-santé, sans passerelle entre les régimes, conduit à une fragmentation de la protection sociale (D'Amours et Deshaies, 2012).

Le cas des RSG et des RTF-RI est différent : les travailleuses et travailleurs concernés exercent une seule activité professionnelle, pour un seul donneur d'ouvrage réel, l'État, et ne travaillent pas, comme les artistes ou les journalistes, pour plusieurs donneurs d'ouvrage, de manière successive ou concurrente. Plusieurs

modalités d'exercice de leur travail les rapprochent des salariés (accréditation personnelle, exclusivité de services, fort contrôle par les règles), en dépit de zones d'autonomie importantes. Compte tenu de ces caractéristiques, on peut penser que la reconnaissance du statut de salariée (ou d'entrepreneure dépendante au sens du Code canadien du travail, voir section 3) leur aurait permis d'accéder à des conditions plus avantageuses.

### 3.2 Les cadres

Le Québec possède une histoire d'action collective des cadres, essentiellement ceux du secteur public. Dans une première étape, qui remonte au début des années 1960, cadres et professionnels ont conjugué leurs efforts de syndicalisation, au sein d'associations mixtes. Puis, lorsque les professionnels ont obtenu le droit de se syndiquer en vertu du Code du travail, les cadres ont formé des associations dans le but de défendre leurs intérêts. De telles associations sont présentes dans les secteurs universitaire, municipal, sociétés d'État, fonction publique, santé et services sociaux, éducation. Les données statistiques dont nous disposons sont parcellaires, mais dans le secteur public et parapublic, ces associations représenteraient plus de 25 000 cadres (plus de 30 000 si on conclut le secteur péripublic). Elles sont pour ainsi dire absentes du secteur privé.

Comme le rapportent Coutu et al (2014), « les associations de cadres se forment en règle générale soit en vertu la *Loi sur les syndicats professionnels*, soit via le Registraire des entreprises en vertu de la Partie III de la *Loi sur les compagnies*. L'incorporation leur permet de se constituer en personne morale et d'ester en justice, mais rien n'oblige l'employeur à reconnaître les associations de cadres et encore moins à négocier avec elles. Telle reconnaissance est très rarement obtenue par voie législative, mais le plus souvent par des décrets gouvernementaux (reconnaissant les associations comme étant représentatives des catégories de cadres concernées, leur accordant un droit de consultation et la perception par l'employeur d'une cotisation régulière) ou de manière volontaire par l'employeur (surtout dans le secteur universitaire)

Même lorsqu'elles sont reconnues, les associations de cadres ne jouissent le plus souvent d'aucune protection contre « la discrimination antisyndicale, l'entrave, l'ingérence, le refus d'embauche, les congédiements et autres mesures de représailles » (Coutu et al., 2014, p. 394-395) et leur sécurité syndicale est aléatoire : si bon nombre d'associations ont obtenu que l'employeur prélève les cotisations à la source, cette procédure est conditionnelle à l'accord de l'employé qui peut retirer son consentement en tout temps. D'autres associations de cadres ne bénéficient d'aucune forme de sécurité syndicale.

Point névralgique, les associations de cadres ont rarement accès à un véritable processus de négociation collective de leurs conditions de travail, non plus qu'à des mécanismes de règlement des différends. Coutu et al (2014) distinguent les associations qui bénéficient d'un « véritable processus de négociation » (les quelques associations accréditées en vertu du *Code du travail*), celles qui bénéficient de « quasi négociations », menant à la signature d'une entente (cas des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec et des cadres et professionnels de l'Université de Montréal qui négocient périodiquement des ententes avec leur employeur respectif), celles, les plus nombreuses, qui n'ont qu'un « droit de consultation préalable » (ces échanges peuvent prendre l'allure de quasi négociations, « mais juridiquement la situation est très claire : l'employeur ne veut pas être lié par un processus formel de négociation et se réserve le droit de trancher tout différend de manière unilatérale. » (Coutu et al., 2014, p. 399) et les situations où aucune règle explicite n'est établie, ce qui signifie que l'employeur peut modifier unilatéralement les conditions de travail, sans consultation préalable.

Sauf pour les quelques associations de cadres accréditées en vertu du *Code du travail*, aucun mécanisme de règlement de différends externe et impartial n'est prévu en cas d'échec des négociations. Finalement, concernant le règlement des mécontentements relatives aux conditions de travail, Coutu et al dégagent trois situations : celles (très rares) où les cadres peuvent bénéficier d'un processus de règlement neutre et impartial pour toutes les conditions de travail, celles où seules peuvent être soumises à l'arbitrage les cas de congédiement ou de mesure disciplinaire et finalement celles où il n'existe aucun processus de règlement neutre et impartial des mécontentements.

### **3.2.1 Bilan provisoire des régimes consultatifs mis en œuvre pour les cadres**

Au vu de ce qui précède, on doit conclure, avec les regroupements d'associations de cadres du secteur public et parapublic, que ces dernières ne disposent pas des mécanismes leur permettant de négocier collectivement et de manière efficace leurs conditions de travail. Plusieurs cas de figure existent mais dans la majorité des cas, les associations de cadres reconnues ont le droit d'être consultées avant modification des conditions de travail, mais pas celui de négocier collectivement les conditions de travail au nom de leurs membres.

Dans les années 1970, il fut question d'étendre l'application du *Code du travail* aux cadres (Perron, 1990, p. 218), une position appuyée par les organisations syndicales (notamment CSN et CSQ), alors que le patronat hésitait « entre le refus du syndicalisme intégral, le statut quo et une reconnaissance de fait. » (*Ibidem* p. 222). De leur côté, les associations de cadres créèrent la Conférence des cadres des fonctions publique et parapublique québécoises, qui réclamait pour les cadres de ces secteurs l'adoption d'un « régime formel et entier de relations du travail, mais un régime particulier » (titre d'un colloque tenu à l'Université Laval en octobre 1980, cité in Perron, 1990, p. 224), reflétant leur position particulière entre les salariés « exécutants » et l'employeur.

Les appellations et les contours des associations regroupant des associations de cadres des secteurs public et parapublic ont pu varier depuis mais la revendication d'un régime complet de rapports collectifs de travail spécifique au personnel d'encadrement demeure la même, comme en témoigne la proposition émise en 2008 par l'Interassociation des cadres du Québec (regroupement d'associations de cadres des secteurs public, parapublic et péripublic) :

- une loi particulière prévoyant un droit d'association pour tous les cadres des réseaux public, parapublic et péripublic du Québec, aux fins de négociations collectives permanentes, sur la base de conditions qui leur sont spécifiques et qui sont propres aux secteurs, ainsi que du droit à la protection contre les actes de domination et d'ingérence des employeurs;
- une définition large de la notion de cadres (secteurs public parapublic et péripublic);
- un droit d'association exercé au sein d'associations formées de cadres seulement;
- l'accréditation des associations de cadres existantes et une loi prévoyant les modalités de formation et d'accréditation des associations;
- des mécanismes de résolution des conflits alternatifs au droit de grève, notamment la médiation et l'arbitrage de différends.

Suite à des tentatives infructueuses d'inclure la question des cadres dans le processus de réforme du *Code du travail* en 2001-2002, une plainte a été acheminée au Comité de la liberté syndicale du BIT par la Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ) et trois associations de cadres, qui toutes regroupent des cadres de premier niveau ou de niveau intermédiaire. Dans leur communication du 18 mars 2003, ces organisations allèguent qu'elles ne jouissent pas d'une protection législative adéquate du droit d'association contre les ingérences des employeurs, qu'elles ne peuvent négocier collectivement les

conditions de travail des cadres québécois, qu'elles ne disposent pas d'un mécanisme de règlement des différends du travail en l'absence du droit de recourir à la grève, et que l'exclusion des cadres du régime général du droit du travail collectif du Québec est fondamentalement discriminatoire.

Elles réclament au gouvernement du Québec qu'il permette la création de syndicats distincts pour cette catégorie de travailleurs (différents de ceux des employés sous leur charge) de façon à limiter les conflits d'intérêts engendrés par l'appartenance à des mêmes organisations syndicales, et le remplacement du droit de grève par un mécanisme de médiation et d'arbitrage exécutoire établi d'un commun accord et jouissant de la confiance des intéressés. Est également contestée l'absence de toute protection législative des associations de cadres et de leurs membres contre l'ingérence ou l'intimidation de la part des employeurs, protection pourtant assurée aux autres associations de salariés au Québec. (OIT, 2004, art 426)

Suite à l'étude de cette plainte, le Comité de la liberté syndicale du Bureau international du Travail a demandé au gouvernement « d'amender le Code du travail du Québec afin que les cadres aient le droit de bénéficier du régime général de droit du travail collectif et de constituer des organisations jouissant des mêmes droits, prérogatives et voies de recours que les autres organisations de travailleurs, notamment en ce qui concerne les mécanismes de négociation collective et de règlement des différends et la protection contre les actes de domination et d'ingérence des employeurs, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale. » (OIT, 2004, par 470a)

La réponse du Gouvernement, issu des travaux d'un comité interministériel (2007) réside dans la proposition d'un Guide de bonne gouvernance, jugé décevant par les associations parce qu'il ne répond pas fondamentalement aux demandes concernant la reconnaissance des associations existantes, le droit à la négociation collective (impliquant l'obligation de négocier de bonne foi) et la création de mécanismes de règlement des différends. Ce Guide n'a finalement jamais été adopté.

## **4 Analyse comparée sur le plan international des régimes et de leur évolution récente dans certains pays**

Dans cette dernière section nous abordons les modalités mises en œuvre ailleurs au Canada ou à l'étranger pour donner aux groupes ciblés l'accès à la représentation collective, ainsi que les forces et les faiblesses de ces dispositifs. Comme on pourra le constater, les propositions mises en œuvre pour couvrir les travailleurs autonomes (surtout ceux qui se trouvent en situation de dépendance économique à l'égard des donneurs d'ouvrage) sont variées, alors que le syndicalisme de cadres est largement répandu dans les pays européens. Quant aux propositions visant les travailleurs des ressources intermédiaires et plus largement ceux qui se situent au bas des chaînes de sous-traitance et se trouvent dans l'impossibilité de négocier avec l'employeur réel, elles en sont encore au stade des balbutiements. C'est pourquoi nous n'en traiterons pas de manière spécifique dans les pages qui suivent.

### **4.1 Les travailleurs indépendants et autres zones grises entre salariat et indépendance**

Dans un article récent, McCrystal (2014) identifie trois modalités d'accès à la représentation collective chez les travailleurs indépendants : l'assimilation de l'entrepreneur dépendant au salarié, l'habilitation de négocier collectivement accordée à certains groupes de travailleurs indépendants et la création de régimes particuliers pour certains groupes. Nous ajoutons une quatrième modalité, celle de pays qui ont créé une catégorie juridique mitoyenne entre salariat et travail indépendant. Nous les passons en revue rapidement, en rapportant ce que les auteurs identifient comme forces et faiblesses de ces régimes.

#### **4.1.1 L'assimilation du travailleur autonome dépendant au salarié**

Au Canada, dans sept législations provinciales et dans le *Code canadien du travail*, l'entrepreneur dépendant est assimilé à un salarié aux fins de la négociation collective. Selon l'article 3.1 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), l'entrepreneur dépendant assimilé au salarié est celui :

« Qui exécute, qu'il soit employé ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour les compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle. »

Le Québec a connu des revendications (notamment des organisations syndicales) et quelques tentatives en ce sens, à l'occasion de la dernière réforme du *Code du travail* (le projet de loi no 82-2000 en faisait la proposition) mais cet élément a été évacué de la Loi elle-même. Plus récemment, Bernier, Vallée et Jobin (2003) proposaient un élargissement la définition de salarié qui, si elle avait été appliquée, aurait eu le même effet. Ces auteurs proposaient de définir le salarié comme :

- une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération
- que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail
- et qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière

Il y a des avantages et des inconvénients à une telle assimilation de l'entrepreneur dépendant à un salarié. Au chapitre des avantages, McCrystal (2014 : 673-678) note l'accès immédiat au régime de représentation collective, le soutien institutionnel par les agences gouvernementales et l'expérience syndicale dans ce type de représentation. Au chapitre des inconvénients, elle mentionne que cette assimilation perpétue les failles ou les difficultés associées au régime général (concernant par exemple les salariés atypiques, ayant plusieurs employeurs ou dans des relations où la figure de l'employeur n'est pas aisément identifiable), et qu'elle ne constitue une solution adaptée que pour les travailleurs indépendants dont les arrangements de travail sont très similaires à ceux des salariés. Même lorsque c'est le cas, l'application de cette assimilation ne va pas sans difficulté. Ainsi, les *outworkers* de l'industrie du textile, du vêtement et de la chaussure, qui sont assimilés à des salariés depuis 2012 par la législation australienne, sont isolés géographiquement et se heurtent à de nombreux obstacles dans l'identification des employeurs aux fins de la négociation collective. Même lorsqu'il est possible d'identifier l'employeur, le pouvoir est souvent exercé en amont de la chaîne de valeurs, par un employeur *de facto*, différent de l'employeur *de jure*. En outre, si ces travailleurs ont accès à la négociation collective en vertu du régime général mais sans être couverts par les régimes de normes minimales, ils entrent en négociation dans une position désavantageuse par rapport aux employés du même secteur. L'article fait état d'autres obstacles, notamment le fait que les travailleurs autonomes dépendants travaillent pour plusieurs donneurs d'ouvrage, hors de l'entreprise et peuvent être difficiles à rejoindre, ce qui complique la tâche d'obtenir l'adhésion de la majorité.

#### **4.1.2 L'autorisation de négocier collectivement accordée à certains groupes de travailleurs indépendants**

La Loi australienne sur la concurrence (*Competition and Consumer Act*) permet à l'organisme de régulation (Australian Competition and Consumer Commission) d'autoriser certains groupes de travailleurs indépendants à accéder à la négociation collective. Pour cela, ils doivent convaincre la Commission que la négociation collective serait d'intérêt public et que les bénéfices publics d'un tel accès seraient supérieurs aux effets néfastes d'une limitation de la concurrence. Pour recevoir l'approbation de la Commission, les parties doivent avoir un très faible pouvoir de négociation; de surcroît, les ententes proposées demeurent purement volontaires. Ainsi, les éleveurs de poulet, acteurs sans pouvoir dont les termes de la prestation sont entièrement dictés par les acheteurs, ont obtenu l'autorisation de négocier collectivement, mais pas celle de recourir à un moyen de pression de nature économique (boycott). En outre, ces dispositions n'ont pas pour but de favoriser la négociation collective des conditions de travail et il n'y a pas de soutien institutionnel en ce sens ni de dispositifs prévu pour la mise en application des ententes.

Selon des modalités différentes, les tribunaux canadiens ont considéré certains groupes de travailleurs (camionneurs, pêcheurs, vendeurs, soignants à domicile) comme étant des salariés aux fins de la négociation collective. Cranford et al (2005) voient dans ces inclusions ad hoc des stratégies ponctuelles ayant pour effet de faire varier la définition du mot salarié en fonction du contexte. Le problème posé par cette reconnaissance à la pièce, qui témoigne davantage de la possibilité pour un groupe donné d'exercer un rapport de forces que d'une politique publique basée sur l'analyse des situations de travail, a amené Bernier, Vallée et Jobin (2003) à proposer pour les travailleurs indépendants la création d'un régime cadre de négociation collective inspiré du *Code du travail* (i.e. communauté d'intérêts, représentation majoritaire, devoir de représentation juste et équitable), autour de trois objets possibles : représentation individuelle ou collective des intérêts, par ex devant un tribunal ou pour la mise sur pied de régimes collectifs de protection sociale; représentation dans les instances de concertation du secteur; représentation pour les fins de la négociation collective.

#### **4.1.3 La création de régimes sectoriels particuliers pour certains groupes de travailleurs indépendants**

Outre les régimes canadiens concernant les artistes et les RSG, McCrystal (2014 : 690-693) analyse le cas des camionneurs australiens, un secteur où les employés et les travailleurs autonomes se font concurrence au bas de la chaîne de sous-traitance. C'est principalement dans le but d'améliorer la sécurité routière que

le *Road Safety Remuneration Act* a été adopté en 2012. Ce régime permet l'établissement d'un taux plancher en-deçà duquel tant les employés que les camionneurs indépendants ne peuvent contracter (ce qui évite de jouer sur le différentiel de rémunération entre les deux statuts) et autorise la négociation collective entre des camionneurs indépendants et un donneur d'ouvrage, sans toutefois autoriser le recours aux moyens de pression économiques de type boycott. De plus, un tribunal spécialisé a été mis en place afin de permettre la création d'associations de camionneurs qui peuvent négocier des meilleurs taux que les minimums pour un secteur. Les ententes collectives doivent être approuvées par ce tribunal, qui doit déterminer si elles sont d'intérêt public (selon les critères évoqués au point précédent, donc découlant des lois sur la concurrence). Au moment de la publication de l'article (2014), aucune entente n'avait été entérinée dans le cadre de ce régime.

Au nombre des avantages de la création de régimes particuliers, l'auteure note la possibilité de créer des régimes adaptés, ce qui facilite l'innovation réglementaire et permet de surmonter certaines des limites du régime général. Le régime des artistes permet en outre à des travailleurs qui ne sont pas nécessairement en situation de dépendance économique d'accéder à la négociation collective et, parce qu'il autorise la négociation individuelle de conditions supérieures aux minima collectivement négociés, il a réussi à recueillir l'appui majoritaire chez les artistes, en dépit de la diversité de leurs situations. Au chapitre des inconvénients, ces régimes maintiennent une division artificielle des travailleurs selon leur statut d'emploi (salarie vs indépendant), ce qui peut réduire le rapport de forces potentiel entre travailleurs du même secteur. En outre, ils peuvent aussi placer ces travailleurs hors du filet de protection des normes minimales de travail, comme c'est le cas des régimes québécois que nous avons analysés. Finalement, certains craignent que la multiplication de régimes dérogatoires conduise à une fragmentation de la représentation collective et à une dilution du rapport de forces des travailleurs.

#### **4.1.4 La création d'un statut juridique mitoyen entre salariat et travail indépendant**

Pour répondre à la situation de travailleurs qui présentent une dépendance économique, malgré l'absence de subordination, certains pays ont créé un statut juridique intermédiaire entre salariat et travail indépendant. Les modalités définissant ce qu'est un « vrai » travailleur autonome, un salarié subordonné et un travailleur autonome économiquement dépendant et les droits et privilèges associés à ce statut varient d'un pays à l'autre, comme en témoigne le tour d'horizon sommaire qui suit (Perulli, 2003; Pedersini & Coletto, 2009; Célérier et al, 2014).

En Italie, une forme de travail économiquement dépendant existe sous le nom de « travail parasubordonné », caractérisé par la continuité, la coordination et la nature essentiellement personnelle du travail. (Perulli, 2003). Les travailleurs à qui ce statut a été reconnu bénéficient de la protection en cas de renoncements ou de transactions concernant des droits inaliénables, et de divers droits relatifs à la retraite, à la protection contre les accidents et les maladies du travail, à l'assurance maternité et l'assurance maladie. De plus, les syndicats italiens ont mis sur pied des structures destinées à la représentation des travailleurs économiquement dépendants et négocient à leur bénéfice des conventions collectives incluant des clauses qui concernent notamment la durée de la relation, l'horaire et les modalités d'exécution de la prestation, la santé et la sécurité sur le lieu du travail, la protection en cas de maladie, d'accident ou pour raisons familiales et la formation. L'auteur précise aussi que « dans la plupart des cas, les conventions collectives prévoient une garantie, pour les travailleurs économiquement dépendants, des droits syndicaux compatibles avec leur statut, et leur assure la participation aux activités de représentation syndicale de l'entreprise. » (Perulli, 2003, p. 65)

Le droit allemand prévoit le statut de « arbeitnehmerähnliche Person » ou la personne « comme un employé ». Ces travailleurs sont considérés par le législateur comme ayant besoin d'une protection sociale à cause de leur situation de dépendance économique vis-à-vis de leur donneur d'ouvrage. Pour être considéré comme dépendant économiquement, un travailleur doit avoir un revenu de plus de 50% (30% dans le secteur des médias) provenant d'un même client. (Pedersini & Coletto, 2009) et être partie à une relation contractuelle dont on fournit le service personnellement et sans employés » (Buschoff et Schmidt, 2009, pp. 152-153). Des conventions collectives au bénéfice de ces travailleurs ont été négociées notamment dans le secteur des médias.

L'Espagne a instauré en 2008 un statut de travailleur autonome économiquement dépendant (TRADE) qui prévoit (voire encourage) la régulation des relations contractuelles par des syndicats patronaux et professionnels. Les TRADE, qui représenteraient environ 14% de tous les travailleurs indépendants espagnols, « réalisent une activité économique ou professionnelle à titre lucratif et de façon habituelle, personnelle, directe et prédominante pour une personne physique ou juridique, appelée client, de qui ils dépendent économiquement pour au moins 75 % de leurs revenus de travail, d'activités économiques ou professionnelles » (Célérier, Ciesco et Rolle, 2014 p. 12). Comme le précisent ces auteurs, la *Ley del Estatuto del Trabajo Autonomo* institue à leur endroit un certain nombre de droits individuels (égalité et non-discrimination, santé et sécurité au travail, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et certaines garanties économiques) mais aussi des droits collectifs d'association et de défense collective des intérêts

professionnels, incluant la reconnaissance des associations de travailleurs indépendants majoritaires comme interlocutrices de l'Administration Publique et la possibilité de négocier des « accords d'intérêt professionnel engageant les organisations syndicales ou professionnelles et les entreprises où la prestation de travail s'applique » (Ibidem, p. 9).

Dans son rapport sur le renouvellement des normes fédérales au Canada, Arthurs (2006) avait proposé la création d'une catégorie de travailleurs autonomes aux fins de la protection, distincte de celle des entrepreneurs indépendants, qui inclurait « les personnes qui fournissent des services comparables à ceux fournis par les employés, et ce, dans des conditions semblables, mais dont les arrangements contractuels avec l'employeur les distinguent des employés ».

Les auteurs ayant étudié les régimes européens ayant institué un statut mitoyen entre salariat et indépendance formulent de manière générale deux types de limites (Dalmasso, 2011). D'une part, d'un point de vue juridique, il y a risque de remplacer une frontière floue entre le salariat et le travail autonome par deux frontières aussi floues avec le statut mitoyen. Les critères pour déterminer le nouveau statut pourraient s'avérer plus difficiles à trancher puisqu'il s'agirait d'évaluer le type de relation avec le donneur d'ordre plutôt que le critère de la subordination juridique. D'autre part, il y a risque de vider le concept de travail subordonné de son contenu (Perulli, 2003). Des auteurs font valoir en effet que les employeurs ou donneurs d'ouvrage ont tendance à se prévaloir du nouveau statut au détriment du salariat (et non au détriment de l'indépendance). Ces statuts peuvent donc concourir à l'amélioration des conditions de ces travailleurs, tout en les maintiennent en-deçà des avantages procurés par le statut de salarié.

## **4.2 Les cadres**

Contrairement à la situation québécoise, et plus largement nord-américaine, la syndicalisation des cadres est chose commune en Europe, où la législation nationale de la grande majorité des pays le permet. « Les cadres européens sont ainsi parvenus à mettre sur pied d'importantes associations tant dans le secteur privé que dans le secteur public. » (Coutu et al, pp. 373-374). C'est le cas notamment en France où la Confédération générale des cadres coexiste avec les composantes cadres des grandes organisations syndicales, mais aussi en Allemagne et au Royaume-Uni. De même, certains États américains accordent aux cadres subalternes et intermédiaires le droit à la négociation collective (Coutu et al, p. 378)

Dans le cas du Québec, comme nous l'avons mentionné précédemment, le Comité de la liberté syndicale du Bureau international du Travail a demandé au gouvernement d'amender le Code du travail afin que les cadres aient le droit de bénéficier du régime général de droit du travail collectif. Il précise par ailleurs que le législateur peut refuser aux cadres le droit d'appartenir aux mêmes syndicats que les autres travailleurs, « mais seulement à deux conditions: premièrement, qu'ils aient le droit de créer leur propres organisations pour la défense de leurs intérêts et, deuxièmement, que ces catégories de personnel ne soient pas définies en termes si larges que les organisations des autres travailleurs de l'entreprise ou de la branche d'activité risquent de s'en trouver affaiblies, en les privant d'une proportion substantielle de leurs membres effectifs ou potentiels. » (OIT, art 460).

## 5 Conclusion

Le regretté Rodrigue Blouin écrivait en 1992 : « j'estime depuis longtemps que les entraves à la liberté pour tous de se syndiquer doivent être levées (y incluant pour les cadres hiérarchiques et les entrepreneurs dépendants) » (in Desmarais, dir, 1992, p. 95). De manière convergente, Verge (2012) estime que le fait que l'article 4 de la Loi sur la concurrence, qui exempte les syndicats d'ouvriers ou d'employés du délit de coalition, ne s'applique qu'au travail salarié, donc subordonné, pose problème compte tenu de l'évolution de la nature contemporaine de l'entreprise.

« Dans la mesure, en effet, où le recours au travail autonome, du moins formellement, se substitue dans l'entreprise-réseau au recours au travail subordonné, caractéristique de l'entreprise classique ou fordiste, l'exception syndicale de l'article 4 (...) laisse pour compte ces travailleurs formellement indépendants, mais, en fait, liés dans un rapport de dépendance, à la fois administrative et, surtout, économique, envers une entreprise qui n'est pas la leur. Il est alors possible de parler de « dépendance dans l'indépendance ». Le titulaire d'une franchise octroyée par une entreprise d'envergure pourrait servir d'exemple. Dans ce cas, à l'instar du travail salarié, l'inégalité du pouvoir de négociation individuel du travailleur face au donneur d'ouvrage, en ce qui a trait aux conditions d'exécution et de rémunération du travail, nécessite le libre recours à l'activité de concertation pour la redresser. » (Verge, 2012, p. 530-531).

Fudge, Tucker et Vosko, 2002 proposent de remplacer les multiples dérogations (par exemple l'assimilation de l'entrepreneur dépendant au salarié ou le droit à la négociation collective accordé par les tribunaux à certains groupes de travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants) par la reconnaissance d'une catégorie générale de contrats de prestation de travail, afin que la protection par les lois du travail et les régimes de protection sociale bénéficie à l'ensemble des travailleurs, « définis comme des personnes dépendantes d'un point de vue économique de la vente de leurs capacités de travail » et ce, tout en tenant compte des distinctions pertinentes entre groupes différents dans la conception des instruments qui assurent la protection (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 2003; Cranford et al, 2005). Comme le précise Vallée (2005), l'adoption d'une telle perspective ferait en sorte que la réglementation du travail couvrirait non seulement les salariés et les entrepreneurs dépendants « mais aussi la plupart des entrepreneurs indépendants qui exécutent personnellement leur prestation de travail pour leur propre compte sans posséder les ressources matérielles et l'autonomie qui leur permettraient de ne pas s'investir personnellement dans le travail », incluant donc les travailleurs indépendants qui sont en situation

d'autonomie contrôlée. C'est le cas quand « les sujétions passent moins par la dépendance économique exclusive d'un sous-traitant vis-à-vis de son donneur d'ordre que par des exigences de qualité, de délai, de formation, etc., qui peuvent avoir des conséquences très directes sur les conditions de travail, sans que le donneur d'ordre n'ait à assumer une quelconque responsabilité» (Morin, 2005, p. 12-13).

Le point de vue qui se dégage de cette brève recension est à l'effet qu'il y a nécessité d'adapter le droit à la représentation collective aux réalités contemporaines du travail, d'une part en élargissant la définition du travailleur ayant accès à la représentation collective aux fins de la négociation des conditions de travail, et d'autre part en permettant que cette négociation mette en présence les représentants des travailleurs et ceux qui exercent un contrôle sur le travail, qu'ils soient employeurs, donneurs d'ouvrage ou firme pivot dont les exigences sont répercutées dans les conditions de travail des salariés des sous-traitants. Or,

- Le dernier élément de cette équation est particulièrement difficile à documenter, au-delà de l'identification de l'enjeu qui est d'amener toutes les parties prenantes à la table de négociation.
- Quant au premier élément, concernant la représentation des travailleurs, il n'est pas exempt de débats, au moment où certains auteurs font valoir que l'obligation de recueillir la majorité des voix pour obtenir le droit de représentation et de négociation collective constitue un obstacle additionnel pour la représentation des travailleurs atypiques.
- Des positions différentes coexistent sur la question de savoir s'il faut revendiquer le maintien d'un régime général qui, pour s'adapter aux enjeux que nous avons soulevés concernant les nouvelles formes d'emploi, devrait être considérablement amendé, ou s'il faut plutôt, comme le promeuvent Fudge, Tucker et Vosko, revendiquer à la fois un accès élargi à la représentation collective et une pluralité de modèles facilitant cette représentation, incluant des régimes permettant la négociation multi-employeurs ou à l'échelle sectorielle et autorisant l'accréditation de plusieurs organisations représentatives.
- Une dernière question controversée concerne la nature de ce qui peut être négocié collectivement par le truchement de ces régimes : des conditions s'appliquant à tous ou des conditions minimales susceptibles d'être bonifiées par la négociation individuelle?

Le débat est ouvert...

## Bibliographie

Arthurs, H. (2006). *Équité au travail. Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>ème</sup> siècle*. Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec, ministère du Travail.

Bernstein, S. (2012). « Sector-based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation : A Case Study of Self-employed Home Childcare Workers » dans J. Fudge, S. McCrystal et K. Sankaran (dir). *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Oxford and Portland Oregon, Onati International Series in Law and Society, p. 213-229.

Blouin, R. (2003). « La CRT, le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné », in *Développements récents en droit du travail*, no 190. Cowansville, Éditions Yvon Blais, pp. 137-177.

Boivin, L. (2007). *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Avec la collaboration de Rolande Pinard.

Boivin L. (2013). "Inadéquation du régime des rapports collectifs et usage sexué et racialisé du travail: le cas des travailleuses des services privés d'aide à domicile au Québec", in Fontaine Laurence-Léa, en coll avec Cécile Liénart, (dir). *75<sup>ème</sup> anniversaire du Wagner Act: Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec?*, Actes de la 13<sup>e</sup> Journée de droit social et du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p 9-36.

Buschoff, K. S., and C. Schmidt (2009). "Adapting labour law and social security to the needs of the 'new self-employed' -- comparing the UK, Germany and the Netherlands". *Journal of European Social Policy*, 19(2), 147-159.

Campbell, S. and L. Haiven (2012). "Struggles on the frontier of professional control: Leading cases from Canada." *Economic and Industrial Democracy*, 33(4): 669-689.

Coiquaud, U. (2007). "La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique? » *Les Cahiers du Droit*, vol 48, no 1-2, pp. 65-92

Célérier, S. A. Riesco-Sanz et P. Rolle (2014). *La subordination fait-elle le travailleur? Les équivoques du travail indépendant espagnol et français*. Conférence présentée aux Journées internationales de sociologie du travail, Lille, juin.

Coutu, M., Marceau, G., Fontaine, L. L., & Coiquaud, U. (2014). "La syndicalisation des cadres", in *Droit des rapports collectifs du travail au Québec - 2e édition*: Editions Yvon Blais, p. 373-407.

Cranford, C., J. Fudge, E. Tucker and L.F. Vosko (2005). *Self-employed Workers Organize. Law, Policy, and Unions*, Montreal-Toronto, McGill-Queen's University Press.

Dalmasso, R. (2011). "Salariés, travailleurs indépendants et travailleurs économiquement dépendants: vers une troisième catégorie juridique régissant la relation de travail?". In *Colloque des journées internationales de sociologie du travail (JIST)*, éd. PUN.

D'Amours, M. (2014). « Les régimes particuliers de rapports collectifs du travail : quel rapport de forces pour les exclus du *Code du travail* ? », in Bilodeau, Pier-Luc (dir). *L'équilibre du rapport de forces dans la relation d'emploi : plus qu'une illusion ? Actes du 68<sup>ème</sup> Congrès des Relations industrielles*, Presses de l'Université Laval.

D'Amours M. (2013). « Les innovations en matière de représentation collective en contexte de diversification des statuts d'emploi », in Klein, J. L. et M. Roy (dir). *Pour une nouvelle mondialisation : le défi d'innover*. Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 102-120.

D'Amours, M. et M.H. Deshaies (2012). *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*, Octobre, 58 p.

Fudge, J., E. Tucker et L. F. Vosko (2002). *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*. Ottawa : Commission du droit du Canada.

Haiven, L. (2006). « Expanding the Union Zone : Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization », *Labor Studies Journal*, vol 31, no 3, Fall, pp 85-116.

Leduc, A. (2010). *Correction syndicale. Pour une histoire du syndicalisme universitaire à l'AFPC*. Montréal, Alliance de la fonction publique du Canada.

Legault, M.-J. (2013). "Les nouveaux enjeux de relations de travail face à la gestion de projets". *Revue vie économique*, 4(4), 7.

Legault, M.-J. et Weststar, J. (2014). "Comment jouer la régulation dans l'industrie du jeu vidéo?", *Relations industrielles*, 69(1), 136-158.

McCrystal, S. (2014). "Designing Collective Bargaining Frameworks for Self-Employed Workers: Lessons from Australia and Canada". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial*

*Relations*, 30(2), 217-242.

Organisation internationale du travail (2004). "Plainte contre le gouvernement du Canada concernant la province de Québec présentée par la Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ), l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS), l'Association des directeurs et directrices de succursales de la Société des alcools du Québec (ADDS/SAQ) et l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec (ACSCQ)", Cas no 2257, 335e Rapport du Comité de la liberté syndicale, *Bulletin officiel*, vol. 83, 2004, Série B, no 3, par 412-470.

Pedersini, R. et D. Coletto (2009). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Perron, J. (1990). "Les associations des cadres hiérarchiques des fonctions publique et parapublique québécoises: histoire et évolution", in Blouin, R. *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*. Cowansville, Éditions Yvon Blais inc, p 203-232.

Perulli, A. (2003). *Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques*. Commission européenne.

Morin, M.-L., 2005. - "Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du travail*, pp. 5-30.

Vallée, G. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, no 2.

Van Jaarsveld, (2004). "Collective Representation Among High-Tech Workers at Microsoft and Beyond: Lessons from Wash Tech/CWA". *Industrial Relations*, 43(2), 364-385.

Verge, P. (2012). "La coexistence de la liberté d'entreprise et de la liberté syndicale", in *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 67, no 3, pp. 526-539.

