MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI N° 182, LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL, INSTITUANT LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET MODIFIANT D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

FÉVRIER 2001

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

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

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

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

Rédaction
Lucie Desrochers

Révision et soutien technique
Francine Bérubé

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

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

Dépôt légal — 2001
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-37042-2

© Gouvernement du Québec

RÉSUMÉ

Le Code du travail et les modifications qu'on s'apprête à y apporter devraient viser deux principaux objectifs : atténuer les effets négatifs des changements survenus dans le marché du travail et permettre d'accroître substantiellement le nombre de travailleuses et de travailleurs ayant concrètement accès à la négociation collective de leurs conditions de travail. Malheureusement, le Conseil du statut de la femme (CSF) estime que les modifications proposées ne permettront pas d'atteindre ces objectifs.

Il faut se rappeler que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à subir les effets négatifs des transformations du marché du travail. Elles sont concentrées dans le secteur des services où les conditions de travail sont inférieures et où la présence syndicale est faible. Elles travaillent plus souvent à temps partiel, comme temporaires; quand elles sont travailleuses autonomes, leurs revenus sont plus bas que ceux des hommes. Elles ont, dans l'ensemble, de moins en moins accès à la syndicalisation qui contribue pourtant à l'amélioration des conditions de travail.

Ajuster le Code du travail aux nouveaux statuts d'emploi

La forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes constitue un des indices de la précarisation de l'emploi. Même si tous les travailleurs autonomes ne sont pas des travailleurs précaires, il n'en reste pas moins qu'une bonne partie d'entre eux connaissent de piètres conditions de travail et l'insécurité. Il semble aussi que plusieurs de ces entrepreneurs aient des rapports de travail semblables à ceux des salariés sans bénéficier des protections normalement rattachées au travail salarié. Le CSF estime qu'il est tout à fait justifié, comme le propose le projet de loi nº 182, de chercher à faire en sorte que ces « faux » autonomes ou « entrepreneurs dépendants » soient assimilés dans le Code du travail à des salariés et qu'ils appartiennent à l'unité de négociation.

En ce qui a trait au personnel recruté par des agences de placement temporaire, le CSF recommande de préciser que l'entreprise-cliente est l'employeur pour les fins d'application du Code du travail et que l'agence de placement temporaire est l'employeur aux fins d'application de la Loi sur les normes du travail.

Le CSF recommande également de spécifier qu'une durée différente de travail d'une ou d'un employé (que ce soit parce qu'il travaille à temps partiel ou de façon temporaire) ou son lieu de travail ne peuvent pas être invoqués comme motifs d'exclusion d'une unité de négociation.

Moderniser les procédures d'accréditation syndicale

Le Code du travail, dans le contexte actuel du marché du travail, n'est plus un outil aussi adéquat qu'auparavant, notamment parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleurs et de travailleuses. Bien que le projet de loi nº 182 apporte des améliorations intéressantes quant à l'accès à la syndicalisation de certaines personnes, la main-d'œuvre

féminine continuera cependant d'éprouver des difficultés à se syndiquer si d'autres modifications ne sont pas apportées.

Le CSF se prononce clairement en faveur d'un amendement au Code du travail pour permettre le regroupement, sous une même accréditation multipatronale, de personnes salariées relevant de différents employeurs mais travaillant dans un même domaine d'activité.

Pour les personnes sans statut de salarié mais dont les intérêts professionnels sont communs, comme c'est le cas pour les pigistes dans le journalisme, l'édition, les communications, etc., le CSF croit qu'il y aurait lieu d'établir un cadre juridique prévoyant les conditions de reconnaissance d'associations représentant un groupe de travailleuses et de travailleurs d'un même domaine d'activité.

Enfin, le CSF se réjouit de la création de la Commission des relations du travail qui devrait accélérer, surtout si certaines précisions sont apportées, les démarches en accréditation.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

CHAPITRE PREMIER — LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION 9

CHAPITRE II — L'« ENTREPRENEUR DÉPENDANT »..... 11

CHAPITRE III — LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES.....13

CHAPITRE IV — LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE.....15

CHAPITRE V — L'APPEL DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE.....17

CHAPITRE VI — L'ACCRÉDITATION MULTIPATRONALE 19

CHAPITRE VII — LE REGROUPEMENT SUR UNE BASE PROFESSIONNELLE.....21

CONCLUSION.....23

BIBLIOGRAPHIE.....25

INTRODUCTION

Le travail rémunéré représente, pour les femmes, la voie privilégiée pour atteindre l'autonomie financière. Pour cette raison, les conditions de vie des travailleuses sont au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme depuis sa création. C'est donc dans cette optique qu'il juge important de présenter son point de vue à l'occasion de la consultation sur le projet de loi n° 182, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives.

Bien qu'on fasse, à juste titre, état des réussites des femmes et de leurs progrès dans différentes sphères d'activité, il persiste des inégalités importantes entre la situation des femmes et des hommes; le marché du travail présente encore des différences notables entre les sexes, généralement au désavantage des femmes.

Le taux d'activité des femmes a connu une courbe ascendante pour atteindre, en 1999, 55,1 %, comparativement à 70,9 % pour les hommes[1]. Toutefois, la participation des femmes au marché du travail a toujours été et continue d'être différente de celle des hommes sur plusieurs points. Les unes et les autres ne se répartissent pas équitablement dans les différents secteurs d'activité. Bien que la proportion des hommes dans le secteur des services soit en hausse, il reste que ce secteur demeure la terre d'élection de l'activité rémunérée des femmes. Or, ce secteur offre généralement des conditions de travail inférieures à celles du secteur manufacturier et la présence syndicale y est plus faible.

Par ailleurs, la configuration du marché du travail se modifie. L'emploi salarié à temps plein toute l'année et à durée indéterminée demeure, bien sûr, la forme de travail la plus répandue. Toutefois, parallèlement à cette forme d'emploi typique, le travail dit atypique progresse; ce sont les emplois qui s'éloignent du salariat classique : le travail à temps partiel, le travail autonome, les contrats de travail à durée déterminée et, dans une certaine mesure, le travail à domicile, y compris dans sa forme moderne, le télétravail.

Le travail atypique s'est en effet considérablement accru depuis vingt ans. Alors qu'en 1976, 16,7 % des emplois correspondaient à du travail atypique (autonome et à temps partiel), en 1995, la proportion atteignait 29,3 %, soit près d'un emploi sur trois. Au cours de la même période, l'emploi total croissait de 25,5 % et le travail atypique, de 135 %. Pour sa part, le salariat classique n'augmentait que de 6,6 %. Cette tendance vers l'éclatement des formes d'emploi semble solidement établie. Des extrapolations faites à partir du taux de croissance moyen depuis 1976 indiquent que, si le même rythme se maintient, les emplois atypiques dépasseront en importance les emplois typiques en 2017[2].

---

1 Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

2 Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail* [encart], vol. 19, n° 5, mai 1998, p. 25 et 27.

Un autre indice de la précarisation de l'emploi issue de l'éclatement des formes de travail est la forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes dont plusieurs n'ont d'autonome que le nom.

Il faut bien sûr se garder d'associer trop rapidement travail atypique et travail précaire; ces notions ne sont pas synonymes. Toutefois, le travail atypique signifie souvent des conditions de travail inférieures à celles que procurent des emplois salariés classiques; en outre, bien que l'augmentation de ces formes d'emploi ne touche pas que les femmes, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à en subir les effets négatifs. Le Conseil du statut de la femme a publié, en 2000, une étude faisant largement état de la situation des travailleuses et des travailleurs à temps partiel, temporaires, autonomes et à domicile[3].

À la suite des constats révélés par cette dernière étude, le Conseil a adopté un avis, *Emploi atypique cherche normes équitables*[4], portant principalement sur les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs à temps partiel, temporaires, autonomes et à domicile dont un chapitre porte exclusivement sur la négociation collective des conditions de travail.

La démonstration n'est plus à faire : l'appartenance à un syndicat contribue à l'amélioration des conditions de travail. Or, on constate qu'au Québec, le taux de syndicalisation est à la baisse. On sait par ailleurs que les femmes sont syndiquées dans une proportion plus faible que les hommes (37,5 % comparativement à 41,3 % en 1999) et que le taux général de syndicalisation des femmes cache des disparités importantes entre les secteurs privé et public. Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services (39,5 %) dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. Si l'appartenance syndicale des femmes atteint 66,3 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et 79,7 % dans celui de l'enseignement, il n'est que de 8,4 % dans l'hébergement et la restauration et de 14,4 % dans le commerce[5].

De plus, nous assistons à une diminution marquée du taux de présence syndicale, puisqu'il était de 49,7 % chez les salariées et les salariés en 1992[6] et seulement de 39,5 % en 1999[7].

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

---

3 Lucie DESROCHERS. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? — Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, janvier 2000, 213 p.

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

5 Statistique Canada. *Op. cit.*

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

7 Statistique Canada. *Op. cit.*

Par ailleurs, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec énonce que « toute personne est titulaire […] de la liberté d'association[8] ». Dans le monde du travail, cette liberté se concrétise généralement par l'appartenance à un syndicat ou à une association dont l'objectif est de conclure une entente collective sur les conditions de travail.

Le Code du travail, dans le contexte du marché du travail actuel, ne représente plus l'instrument idéal qui permettrait l'exercice maximal de cette liberté parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs. Le projet de loi n° 182 apporte des améliorations intéressantes quant à l'accès à la syndicalisation de certaines personnes et à l'allégement des procédures d'accréditation. Toutefois, les modifications proposées ne sauraient, selon nous, se traduire par une augmentation notable de la présence syndicale dans les secteurs où se concentre la main-d'œuvre féminine; si d'autres amendements importants ne sont pas apportés au Code du travail, il continuera à faire obstacle à l'exercice concret de la liberté d'association d'un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs. Le projet de loi ne répond pas non plus à certaines de nos attentes visant à assurer une meilleure protection à certains travailleurs et travailleuses atypiques.

De notre point de vue, le Code du travail et les modifications qu'on s'apprête à y apporter devraient viser les objectifs suivants :

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

Les commentaires exprimés dans ce mémoire s'inscrivent dans la poursuite de ces objectifs. Nos propositions d'amendements au Code du travail reprennent, pour l'essentiel, des recommandations déjà formulées par le Conseil, principalement dans son avis intitulé *Emploi atypique cherche normes équitables*.

---

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

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

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

Il est donc heureux que le législateur s'intéresse à cette dimension des relations de travail et modifie le cadre actuel régissant la procédure d'accréditation en confiant cette fonction à la nouvelle Commission des relations du travail. Cette approche, qui relève d'une volonté clairement exprimée dans le projet de loi, permettra notamment de simplifier et d'accélérer les démarches des associations en vue d'obtenir leur accréditation. C'est du moins les résultats que nous attendons des modifications proposées.

À cet égard, nous sommes heureuses de lire, à l'article 75 du projet de loi (nouvel article 114), que la Commission des relations du travail a entre autres pour objet «d'assurer l'application diligente et efficace de la procédure d'accréditation», notamment en rendant ses décisions sans appel. **Nous saluons donc la création de la Commission des relations du travail qui devrait accélérer, donc mieux garantir, les démarches en accréditation.**

Toutefois, d'autres dispositions du projet de loi auraient avantage à être revues afin de permettre à la Commission d'agir précisément avec diligence et efficacité. Il en est ainsi, par exemple, du nouvel article 137.12 où la Division des plaintes et recours a comme consigne de favoriser « la tenue d'audience à une date et à une heure où les parties et, s'il y a lieu, leurs témoins peuvent être présents sans inconvénient majeur pour leurs occupations ordinaires ». Nous préférerions une rédaction qui, tout en fournissant une certaine souplesse, n'offre pas autant de possibilités de réclamer indûment des délais.

CHAPITRE II — L'« ENTREPRENEUR DÉPENDANT »

La forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes, depuis une vingtaine d'années, constitue un des indices de la précarisation de l'emploi issue de l'éclatement des formes de travail. Le travail autonome n'est pas en soi une source de précarité. Toutefois, une bonne part de la croissance de ce type de travail ne se traduit pas par la multiplication d'entrepreneures et d'entrepreneurs véritablement indépendants. Il s'agit très souvent de travailleuses et de travailleurs qui exécutent, à titre de pigistes ou de contractuels, des tâches qui, il y a peu de temps encore, l'étaient par le personnel salarié des entreprises à des conditions de travail plus avantageuses. Malheureusement, un nombre croissant d'entre eux se trouvent en situation de précarité. Leur peu d'autonomie et leur lien de dépendance économique et de subordination avec un nombre très restreint de donneurs d'ouvrage — parfois un seul — font en sorte que leur situation s'apparente beaucoup à celle des salariées et des salariés, sauf en matière de protections diverses. Souvent, leur « employeur » choisit cette façon de faire effectuer le travail pour éviter d'assumer les coûts liés au personnel salarié, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'à la participation obligatoire aux programmes publics de sécurité sociale. Dans de telles circonstances, la flexibilité recherchée par l'entreprise est atteinte au prix d'une dégradation des conditions de travail. Que cette réalité soit associée à l'émergence de « micro-entreprises » dans une optique de valorisation du travail autonome ne change rien à l'insécurité et aux piètres conditions de travail que subissent une grande partie de ces nouveaux autonomes, « dépendants » ou non.

Différentes analyses montrent, en effet, que les conditions de travail des personnes qui s'adonnent au travail autonome ces années-ci, les femmes surtout, sont le plus souvent inférieures à celles des salariées et des salariés. Par exemple, une étude de la Compagnie F révèle que, en 1997, le revenu médian des travailleuses autonomes sans l'aide d'un personnel rémunéré ne s'élevait qu'à 10 557 $[9].

Un nombre de plus en plus important de travailleuses et de travailleurs autonomes ont en réalité des rapports de travail semblables à ceux des salariés, sans bénéficier des protections normalement rattachées au travail salarié. Il est donc justifié, comme le propose le projet de loi nº 182, de chercher à faire en sorte que ces « faux » autonomes ou « entrepreneurs dépendants » soient assimilés, dans le Code du travail, à des salariés et qu'ils appartiennent à l'unité de négociation.

Dans notre avis, nous recommandions que le Code du travail stipule qu'une personne est présumée salariée et que, en cas de contestation de son statut, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet d'un litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur dépendant. Le projet de loi propose plutôt de définir l'« entrepreneur dépendant » à partir des critères les plus importants dégagés par la jurisprudence, soit la subordination et la dépendance économique. Il précise également

---

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

que les conditions de travail doivent pouvoir faire l'objet de négociation. En outre, l'« entrepreneur dépendant » est clairement assimilé à un salarié.

Nous nous rallions à cette proposition parce qu'elle constitue un progrès par rapport à la formulation actuelle du Code du travail.

En effet, il appartiendra à la Commission des relations du travail de déterminer le statut d'une personne en se basant sur ces critères; les occasions de multiplier les recours judiciaires longs et coûteux étant passablement réduites, la détermination du statut de salarié nous semble davantage à la portée des plus petites associations.

CHAPITRE III — LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES

Pendant longtemps, la tendance a été d'exclure les salariées et les salariés à temps partiel et temporaires de l'unité d'accréditation. Si les organisations syndicales ont généralement modifié leurs pratiques à cet égard, il reste encore possible de les exclure de l'unité de négociation et, par conséquent, des avantages de la convention collective.

L'orientation générale de l'avis du Conseil du statut de la femme sous-tend la réduction des écarts dans les conditions de travail entre les travailleuses et les travailleurs atypiques et les autres et l'élimination, dans les lois, des dispositions permettant l'établissement de disparités de traitement entre le personnel permanent à temps plein et les autres travailleuses et travailleurs.

Pour concourir à l'atteinte de cet objectif, **nous proposons que le Code du travail stipule clairement que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires (occasionnels, saisonniers, etc.) ou à domicile ne peuvent être exclus d'une unité de négociation pour la seule raison que la durée de la semaine ou de la journée de travail ou encore la durée du contrat de travail est réduite ou que leur lieu de travail est différent de celui de leurs collègues de travail.** La Commission devrait, à cet égard, avoir les pouvoirs nécessaires pour assurer la protection des travailleuses et des travailleurs concernés.

Notre objectif de parité dans les conditions de travail exige par ailleurs que les employeurs ne puissent offrir des conditions de travail différentes aux personnes qui effectuent les mêmes tâches pour la seule raison que la durée du travail ou du contrat de travail ou encore du lieu de travail diffèrent. Il est par conséquent nécessaire que les conventions collectives ne contiennent pas de clauses qui produisent de telles disparités et les parties doivent être découragées de s'engager dans cette voie. Toutefois, comme nous réclamons une disposition générale qui s'appliquerait tant aux entreprises où il y a un syndicat que là où il n'y en a pas, nous croyons que la Loi sur les normes du travail est le meilleur endroit pour inscrire une telle obligation. Rappelons que des dispositions semblables existent relativement à certains salariés et salariées à temps partiel et aux disparités de traitement fondées sur la date d'embauche.

CHAPITRE IV — LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

Un certain nombre d'entreprises font appel à des agences de placement temporaire pour combler leurs besoins de personnel temporaire. Selon différentes estimations, le personnel qui transite par ces agences est composé de femmes dans des proportions variant de 67 à 75 %; dans le secteur du travail de bureau, où ce mode de dotation est particulièrement répandu, la proportion se situe entre 70 et 90 %[10]. Il se crée alors une relation de travail mettant en présence trois parties, soit la salariée ou le salarié, l'agence de placement temporaire et l'entreprise-cliente. Les lois du travail sont mal adaptées à une relation triangulaire et cette lacune nuit à une application optimale de ces lois pour les travailleuses et les travailleurs concernés.

Un des problèmes liés à ce type de relation de travail est la désignation de l'employeur. Il est clair que les salariées et les salariés ont avantage à ce que l'agence soit considérée comme l'employeur pour l'application de la Loi sur les normes du travail et que l'entreprise-cliente soit désignée comme l'employeur pour l'application du Code du travail. L'ambiguïté sur la possibilité que deux employeurs puissent se partager les responsabilités pour un même travail peut à tout moment remettre en question les droits des travailleuses et des travailleurs, soit à des normes minimales, soit aux bénéfices d'une convention collective.

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

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

---

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

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

Le projet de loi nº 182 prévoit l'abolition du Tribunal du travail et, par conséquent, le transfert de ses responsabilités à d'autres instances. Les décisions de la Commission de l'équité salariale pourront alors être portées en appel devant la Cour du Québec.

Les impacts du changement se trouvent limités par le fait que les juges du Tribunal du travail, spécialisés dans les questions relatives au travail, appartiennent déjà à la Cour du Québec et continueront vraisemblablement à trancher dans les litiges en cette matière.

Nous ne voyons donc pas d'objection à ce transfert de responsabilités. Il nous semble néanmoins souhaitable que la Cour du Québec prévoie la préservation d'une expertise relative aux relations de travail et que, dès maintenant, elle se préoccupe de la relève des juges spécialisés.

CHAPITRE VI — L'ACCRÉDITATION MULTIPATRONALE

La situation actuelle des travailleuses face à la syndicalisation n'est pas sans présenter certains paradoxes. Le taux de syndicalisation régresse alors qu'il existe une volonté de se regrouper chez une forte proportion de salariées qui ne le sont pas. Il semble, par ailleurs, que, dans le contexte législatif actuel, les syndicats aient fait le plein de membres tout en laissant une partie importante de la main-d'œuvre sans mécanisme de représentation.

Cette situation tient surtout à des facteurs structurels. Les règles du syndicalisme nord-américain conviennent assez bien aux grandes entreprises manufacturières, car les relations de travail y sont stables et les tâches nettement découpées. Elles s'avèrent cependant moins bien adaptées aux types d'emploi qui sont créés actuellement à la suite d'un glissement des emplois des secteurs primaire et secondaire vers celui des services. Le secteur des services se caractérise par l'éclosion d'une multitude de petites entreprises, alors que l'emploi salarié permanent à temps plein, archétype de l'emploi syndiqué, s'effrite au profit du travail autonome et des emplois à temps partiel et occasionnels.

Également, la faible syndicalisation des femmes résulte en partie de la façon dont sont définies les unités de négociation. Habituellement, ces unités sont découpées en fonction de la communauté d'intérêts des membres et de l'homogénéité des fonctions. Ces critères font en sorte qu'au Québec les cols blancs et les cols bleus se trouvent rarement dans la même unité[11]. Étant présentes beaucoup plus dans les tâches à caractère administratif que dans la production, les femmes voient leur pouvoir de négociation décroître. En effet, soit à cause de leur faible nombre ou des tâches considérées comme accessoires qu'elles accomplissent, elles ont souvent été les laissées-pour-compte dans le mouvement de syndicalisation d'une entreprise.

Certains expliquent la régression de la syndicalisation par un manque d'intérêt de la part du personnel non syndiqué, comme les cols blancs, les salariées et salariés ayant un haut niveau de scolarité et les femmes. Pourtant, des études menées au Canada et aux États-Unis depuis une vingtaine d'années convergent sur un point : une forte proportion des non-syndiqués désirent joindre les rangs d'un syndicat. À preuve, les résultats d'un sondage effectué auprès de salariées et salariés du secteur privé des services à Montréal et à Toronto révèlent que 40 % des personnes interrogées souhaitent se syndiquer et que le fait d'appartenir à une entreprise de quinze employées et employés ou moins raffermit ce désir. Les femmes seraient cependant moins enclines que les hommes à rechercher la représentation syndicale[12]. Les organisations syndicales auraient donc à déployer certains efforts pour les convaincre qu'elles représentent un instrument propre à promouvoir leurs intérêts.

---

[11] Gérard HÉBERT. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, p. 622.

[12] Gilles TRUDEAU et Diane VEILLEUX. «Le monopole nord-américain de représentation syndicale à la croisée des chemins», *Relations industrielles*, vol. 50, n° 1, 1995, p. 9-38; Jean-Guy BERGERON. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés », *Relations industrielles*, vol. 49, n° 4, 1994, p. 779.

Dans le document intitulé *Pour un Code du travail renouvelé — Orientations ministérielles*, la ministre du Travail pose comme premier principe à la révision du Code du travail qu'il « doit demeurer un instrument qui favorise le libre exercice du droit d'association des personnes salariées, aux fins de la détermination des conditions de travail par la voie de la négociation collective avec leur employeur »; alors que la ministre semble considérer que le Code actuel permet déjà un exercice adéquat du droit d'association, nous y décelons des lacunes importantes qui font obstacle à la matérialisation de ce droit. Par ailleurs, la ministre énonce ainsi le troisième principe : « les modifications au Code du travail doivent tenir compte du contexte nord-américain ». Plus précisément, elle estime que, sans compter sur un très large consensus des acteurs, les piliers du régime nord-américain ne doivent pas être remis en cause. Parmi ces piliers se trouve l'accréditation fondée sur l'entreprise.

Nous aurions souhaité que le projet de loi n° 182 revoie cette règle fondamentale qui constitue à notre avis un frein à l'exercice réel de la liberté d'association. Le *statu quo* pénalise surtout les travailleuses. En effet, le fait qu'une proportion importante de femmes travaillent dans le secteur des services, lui-même morcelé en une multitude de petites entreprises, là où les relations de travail sont personnalisées, rend difficiles, coûteuses et plus aléatoires la formation d'une association et une requête en accréditation. Le portrait est en effet le suivant : au Québec, en 1999, 38,1 % des femmes travaillant dans le secteur des services se retrouvent dans des entreprises de moins de 20 employés. Dans la main-d'œuvre en général, cette proportion est de 35,3 %[13].

Pour donner un véritable accès à la représentation syndicale et à la négociation collective à un nombre plus élevé de travailleuses et de travailleurs, il nous semble nécessaire de revoir les règles de reconnaissance d'une unité de négociation. En effet, la reconnaissance d'une unité limitée à un établissement risque de décourager les initiatives de regroupement de travailleuses et de travailleurs qui, par ailleurs, partagent des intérêts communs.

Pour permettre un véritable accès à la négociation collective de ces personnes, le Code du travail devrait reconnaître, lorsqu'elle est démontrée, l'adhésion majoritaire à une organisation syndicale des salariées et salariés venant de différentes entreprises, mais travaillant dans un domaine d'activité commun, aux fins de négociation d'une convention collective. Une fois cette étape franchie, le Code du travail devrait obliger les employeurs à nommer, selon des critères à définir, un porte-parole unique pour négocier en leur nom.

Le Conseil du statut de la femme réitère donc une recommandation formulée à maintes occasions. **Il recommande que le Code du travail soit amendé de façon à permettre le regroupement, sous une même accréditation, des salariées et des salariés relevant de différents employeurs, mais travaillant dans un même domaine d'activité.** Sans une telle mesure, la liberté d'association demeurera malheureusement un droit théorique pour un grand nombre de travailleuses.

---

[13] Statistique Canada. *Op. cit.*

CHAPITRE VII — LE REGROUPEMENT SUR UNE BASE PROFESSIONNELLE

Nous profitons de cette consultation pour mettre en évidence le fait que le cadre législatif actuel est mal conçu pour accueillir l'expression d'autres types de solidarité que celui exprimé par l'intermédiaire d'une association accréditée en vertu du Code du travail. Cette situation fait en sorte que beaucoup de travailleuses et de travailleurs, à cause du contexte dans lequel ils se trouvent, se voient privés de toute possibilité d'être représentés d'une manière efficace dans leurs relations avec leurs employeurs ou leurs donneurs d'ouvrage.

C'est le cas, entre autres, des travailleuses et des travailleurs autonomes dont le statut s'oppose à celui des salariées et salariés et pour qui, par conséquent, la voie du Code du travail reste fermée. Les personnes qui exercent le même métier ou la même profession ont néanmoins des intérêts communs. Leur attachement au marché du travail passe davantage par un lien avec leur métier ou leur profession que par une relation stable avec un employeur. Pensons, par exemple, aux pigistes dans différents domaines comme le journalisme, les communications, la recherche ou l'édition. Présentement, ces personnes peuvent se regrouper en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels pour former une association vouée à « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux[14] » de ses membres.

Par l'entremise d'un tel organisme, les membres peuvent s'offrir en commun une gamme de services; ils peuvent même conclure des contrats portant sur leurs conditions de travail. S'ils en arrivent à un tel résultat, ce ne sera cependant que sur la foi de leur force morale et sur une base volontaire, jamais le résultat d'une quelconque contrainte légale. De fait, contrairement au syndicalisme reconnu par le Code du travail, aucun mécanisme universel n'est prévu pour accorder à un syndicat professionnel la reconnaissance d'intervenant unique et obligé dans une négociation ni pour imposer la constitution d'une association interlocutrice représentative du côté des employeurs ou donneurs d'ouvrage.

Il est possible que des solidarités professionnelles ou de métier s'expriment à travers les syndicats professionnels ou en dehors de ceux-ci à un point tel qu'une organisation en vienne à représenter la majorité des personnes qui exercent une activité professionnelle donnée et à vouloir lancer des négociations au nom du groupe. Les artistes constituent sans doute l'exemple le plus éloquent de cette dynamique, de sorte que le législateur a reconnu dans des lois particulières la représentativité d'un syndicat professionnel et ses conséquences sur le plan de la négociation collective.

La solidarité ne se décrète pas, mais la loi devrait la reconnaître lorsqu'elle s'exprime. C'est pourquoi nous croyons qu'il y aurait lieu **d'établir un cadre juridique général prévoyant les conditions de reconnaissance d'associations représentant un groupe de travailleuses et de travailleurs d'un même domaine d'activité.** Une telle loi

[14] Loi sur les syndicats professionnels, L.R.Q., c. S-40, art. 6.

générale pourrait s'inspirer des mécanismes de reconnaissance des associations représentatives prévus par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. De cette façon, dès lors qu'un regroupement de travailleuses et de travailleurs exerçant la même activité représente la majorité des personnes exerçant le même métier ou la même profession, l'association serait reconnue aux fins de négociations collectives.

Les transformations dans le marché de l'emploi commandent l'exploration d'avenues nouvelles en matière de représentation des travailleuses et des travailleurs et de négociation collective des conditions de travail. **Nous invitons donc le législateur à poursuivre sa réflexion dans cette direction.**

CONCLUSION

Les lois qui déterminent les conditions minimales de travail, qui régissent les relations de travail et qui assurent une protection sociale à la main-d'œuvre ont été adoptées dans un contexte où le salariat à temps plein toute l'année était la norme et l'indice de référence.

Les personnes qui dérogeaient à ce modèle étaient réputées n'avoir pas besoin d'une telle protection ou encore ne démontrer qu'un faible attachement au marché du travail. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs autonomes étaient-ils censés avoir un revenu suffisant pour se protéger contre l'adversité. De plus, l'idée même d'encadrer leur travail semblait contradictoire avec leur statut. L'existence, ou plutôt la conscience, d'un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs autonomes dépendants et en situation de précarité est en effet relativement nouvelle dans notre société.

Quant à la main-d'œuvre temporaire, à temps partiel ou à domicile, composée majoritairement de femmes et de jeunes, elle était considérée comme en voie d'insertion sur le marché de l'emploi, et donc temporairement en situation plus ou moins vulnérable ou désavantageuse, ou encore à la charge d'autres personnes, c'est-à-dire du conjoint ou des parents, ce qui rendait, selon toute apparence, leur précarité « moins injuste » ou moins choquante.

Ces prétentions ne tiennent plus dans la conjoncture actuelle. En effet, les femmes ne sont pas que des travailleuses de passage, puisqu'elles continuent de mener leurs activités rémunérées indépendamment de la présence d'enfants. Malgré tout, elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois mal protégés. Pour ce qui est des jeunes encore aux études, beaucoup occupent de surcroît un emploi rémunéré, tout en ayant des charges familiales. En outre, les personnes qui ont des emplois précaires (à temps partiel et temporaires) sont plus âgées aujourd'hui qu'il y a une vingtaine d'années. Il n'est donc plus exact de qualifier « d'emplois d'insertion » les postes précaires qu'un nombre croissant de personnes sont forcées d'occuper. Pour ces raisons, des ajustements s'imposent aux lois du travail, notamment au Code du travail, afin d'offrir une protection adéquate aux travailleuses et aux travailleurs ou, à tout le moins, de s'assurer que le niveau actuel de protection ne se dégrade pas.

Voilà donc les principaux commentaires que nous inspire l'analyse du projet de loi n° 182. **Nous espérons qu'ils contribueront à l'élaboration d'un Code du travail répondant le mieux possible aux besoins actuels des travailleuses et des travailleurs québécois.**

BIBLIOGRAPHIE

BERGERON, Jean-Guy. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés », *Relations industrielles*, vol. 49, nº 4, 1994, p. 776-792.

HÉBERT, Gérard. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 1242 p.

MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail* [encart], vol. 19, nº 5, mai 1998, 88 p.

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

DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? — Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, janvier 2000, 213 p.

SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, janvier 1996, 47 p. (Collection sur la recherche sociale, nº 1).

SHAWL, Roger. « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, vol. 19, nº 9, septembre 1998, p. 6-10.

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, nº 71F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

TRUDEAU, Gilles et Diane VEILLEUX. « Le monopole nord-américain de représentation syndicale à la croisée des chemins », *Relations industrielles*, vol. 50, nº 1, 1995, p. 9-38.

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