



LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE

RAPPORT FINAL

M. Jean Bernier
Mme Guylaine Vallée
M^e Carol Jobin

**LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES
PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL
NON TRADITIONNELLE**

RAPPORT FINAL



LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE

RAPPORT FINAL

M. Jean Bernier
Mme Guylaine Vallée
M^e Carol Jobin

Le contenu de cette publication a été rédigé
pour le compte du ministère du Travail.

Dans ce texte, la forme masculine des genres
grammaticaux désigne aussi bien les femmes
que les hommes.

Dépôt légal -- 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-551-21705-9

© Gouvernement du Québec

Québec, le 13 janvier 2003

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État aux Ressources humaines
et au Travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Objet : Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle.

Monsieur le Ministre,

Le 26 mars dernier, vous nous faisiez l'honneur de nous demander de faire partie du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle.

À compter de cette date, nous nous sommes employés, par divers moyens de cueillette, à tracer un portrait de la situation et des attentes des travailleurs atypiques en matière de protection sociale, en plus de documenter l'état du droit à cet égard dans d'autres Administrations canadiennes, aux États-Unis (droit fédéral), en droit international et en droit communautaire européen, de même que dans le droit intérieur de certains pays d'Europe.

Le présent rapport constitue le compte rendu de nos travaux et comporte nos recommandations visant l'amélioration de la protection sociale de cette catégorie de travailleurs qualifiée d'atypique.

...2

Monsieur Jean Rochon

-2-

Le 13 janvier 2003

Nous vous remercions de nous avoir fait confiance et vous assurons de notre entière disponibilité pour discuter du contenu de ce rapport.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Jean Bernier

Carol Jobin

Guylaine Vallée

Table des matières

INTRODUCTION : LE COMITÉ D'EXPERTS, SON MANDAT ET SES TRAVAUX.....	19
LE MANDAT	19
LES TRAVAUX.....	22
CHAPITRE 1 : L'ÉVOLUTION DANS LES FORMES D'EMPLOI.....	26
I- LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL	26
A) Des changements dans les entreprises.....	26
1- La flexibilité	27
a. La flexibilité organisationnelle et technique	27
b. La flexibilité fonctionnelle.....	28
c. La flexibilité financière et la flexibilité dans les coûts de la main-d'œuvre.....	28
d. La flexibilité quantitative ou numérique	29
e. La flexibilité temporelle.....	29
2- La flexibilité et les nouvelles stratégies des entreprises.....	29
B) L'impact sur les formes d'emploi.....	31
1- Effet sur les formes d'emploi.....	31
a. L'évolution du travail atypique.....	31
b. Les formes d'emploi.....	32
i. Le travail à temps partiel.....	33
ii. Le travail à durée déterminée ou temporaire.....	34
iii. Le travail à domicile et le télétravail.....	35
iv. Le travail autonome.....	36

2- Effets socio-économiques	37
a. Sur la société	37
b. Sur les entreprises.....	39
c. Sur les travailleurs.....	40
C) Études gouvernementales québécoises antérieures	41
II- L'ATYPIE ET LA STRUCTURE DE L'EMPLOI AU QUÉBEC.....	48
A) Observations générales sur la création d'emplois de 1997 à 2001.....	50
B) La création d'emplois chez les hommes et les femmes	52
C) La création d'emplois selon les classes d'âge	57
1- Les 20 à 34 ans : une stagnation qui cache d'importants changements qualitatifs.....	57
2- Les 35 à 49 ans : une forte concentration d'emplois traditionnels.....	58
3- Les 50 à 64 ans : des gains sur tous les fronts.....	59
D) La structure de l'emploi en 2001	60
E) Conclusion.....	62
CHAPITRE 2 : L'ACCESSIBILITÉ AUX DIVERS RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE : ÉTAT DE SITUATION AU PLAN JURIDIQUE AU QUÉBEC	64
I- LES RÉGIMES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL.....	66
A) Le <i>Code du travail</i>.....	66
1- Aperçu du régime.....	66
2- Le statut donnant accès au régime : le salarié	70
3- Application aux statuts atypiques.....	75
a. Les situations d'inclusion.....	75
b. les situations d'exclusion.....	77

i.	L'obligation d'exécuter personnellement le travail.....	78
1°)	« Le salarié incorporé ».....	78
2°)	« Le salarié remplacé ».....	79
3°)	« Les aides du salarié ».....	79
ii.	Le degré de contrôle.....	80
1°)	Présence ou prestation selon un horaire régulier ou précis.....	80
2°)	Direction relativement à l'exécution.....	81
3°)	Supervision, évaluation, vérification.....	81
4°)	Normes de comportement ou de rendement et système de sanction.....	81
iii.	La propriété des outils ou équipements et/ou la fourniture des matériaux ou autres intrants	82
iv.	Critères économiques (profits, pertes, dépendance).....	83
v.	L'intégration à l'entreprise du donneur d'ouvrage	85
vi.	Les finalités du régime	86
B)	La Loi sur les décrets de convention collective.....	87
1-	Aperçu du régime.....	87
2-	Le statut donnant accès au régime : le salarié	88
3-	Application aux statuts atypiques.....	89
a.	Les situations d'inclusion.....	89
b.	Les situations d'exclusion.....	89
C)	Les régimes exclusifs ou hybrides de rapports collectifs du travail non salarié	91
1-	<i>La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma</i>	<i>91</i>
2-	<i>La Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs</i>	<i>92</i>
3-	<i>La Loi sur les transports.....</i>	<i>93</i>
4-	<i>La Loi concernant les services de transport par taxi.....</i>	<i>93</i>

II- LES RÉGIMES DE NORMES DU TRAVAIL.....	95
A) <i>La Loi sur les normes du travail</i>	95
1- Aperçu du régime.....	95
2- Le statut donnant accès au régime : le salarié	96
3- Application aux statuts atypiques.....	97
a. Les situations d'inclusion.....	97
b. Les situations d'exclusion.....	98
B) <i>La Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	99
1- Aperçu du régime.....	99
2- Le statut donnant accès au régime : le travailleur	100
3- Application aux statuts atypiques.....	101
a. Les situations d'inclusion.....	101
b. Les situations d'exclusion.....	101
C) <i>La Loi sur l'équité salariale</i>	103
1- Aperçu du régime.....	103
2- Le statut donnant accès au régime : le salarié	104
3- Application aux statuts atypiques.....	105
a. Les situations d'inclusion.....	105
b. Les situations d'exclusion.....	106
III- LES RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU.....	107
A) <i>La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>.....	107
1- Aperçu du régime.....	107
2- Les statuts donnant accès au régime : le travailleur et autres catégories de personnes.....	108

3-	Application aux statuts atypiques.....	109
a.	Les situations d'inclusion.....	109
i.	L'inclusion statutaire.....	109
ii.	L'inclusion volontaire optionnelle.....	112
b.	Les situations d'exclusion.....	112
B)	La Loi sur le régime des rentes du Québec.....	113
1-	Aperçu du régime.....	113
2-	Le statut donnant accès au régime : le cotisant.....	115
3-	Application aux statuts atypiques.....	116
C)	La Loi sur les régimes complémentaires de retraite.....	118
1-	Aperçu du régime.....	118
2-	Le statut donnant accès au régime : le travailleur participant.....	120
3-	Application aux statuts atypiques.....	120
a.	Les situations d'inclusion.....	120
b.	Les situations d'exclusion.....	121
D)	La Loi sur l'assurance-emploi.....	122
1-	Aperçu du régime.....	122
2-	Le statut donnant accès au régime : l'assuré (l'emploi assurable).....	123
3-	Application aux statuts atypiques.....	125
IV-	SYNTHÈSE.....	127

CHAPITRE 3 : LES NIVEAUX DE PROTECTION SOCIALE : ÉTAT DE SITUATION AU PLAN JURIDIQUE AU QUÉBEC	131
I- LA GRILLE D'ANALYSE	133
II- LES NIVEAUX DE PROTECTION OFFERTS PAR LES LOIS DU TRAVAIL	137
A) Le régime des normes minimales du travail	137
1- <i>La Loi sur les normes du travail</i>	137
a. La notion de service continu.....	138
b. Les normes de travail.....	141
i. Travail effectif, revenus et période de référence.....	141
ii. Temps de travail et heures supplémentaires.....	144
iii. Des normes partielles d'égalité de traitement.....	146
iv. Des normes inadaptées au cumul d'emplois.....	147
c. Les mesures de protection de l'emploi.....	148
i. Les recours pouvant conduire à la réintégration en emploi.....	148
ii. Le droit de retour au travail.....	152
iii. L'avis de cessation d'emploi.....	154
d. Les salariés provenant d'agences de placement temporaire.....	155
2- <i>La Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	159
3- <i>La Loi sur l'équité salariale</i>	161
B) Le régime des rapports collectifs de travail	164
1- <i>Le Code du travail</i>	164
a. L'inclusion dans l'unité de négociation.....	165
b. L'appréciation de la représentativité de l'association syndicale.....	169
c. Les distinctions apportées dans la convention collective.....	171
2- <i>La Loi sur les décrets de convention collective</i>	175

C) Les régimes de protection du revenu.....	177
1- <i>La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	177
a. Détermination de l'indemnité de remplacement du revenu.....	178
b. Les salariés provenant d'agences de placement temporaire.....	184
2- Les lois régissant la détermination des revenus à la retraite	187
a. <i>La Loi sur le régime de rentes du Québec</i>	188
b. <i>La Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i>	189
c. <i>La Loi sur l'assurance-emploi</i>	191
 III- SYNTHÈSE.....	 194
 CHAPITRE 4 : LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES EN DROIT CANADIEN (HORS QUÉBEC) ET ÉTATSUNIEN	 199
 I- L'ACCESSIBILITÉ.....	 202
A) Au Canada	203
1- Rapports collectifs du travail.....	203
2- Normes du travail.....	211
3- Accidents du travail et maladies professionnelles.....	216
a. Le régime fédéral.....	216
b. Le régime de l'Ontario	217
i. Le régime.....	217
ii. Les statuts.....	218
iii. Les exclusions	220
c. Le régime de la Colombie-Britannique	222
 B) Aux États-Unis.....	 223
1- Rapports collectifs du travail.....	223
2- Normes du travail.....	228

3- Accidents du travail et maladies professionnelles.....	230
II- LE NIVEAU DE PROTECTION.....	232
A) Au Canada	232
1- Normes minimales du travail.....	233
a. <i>Code canadien du travail</i>	234
i. Un survol des normes.....	234
ii. L'accès à ces normes.....	234
iii. L'exigence d'une durée de service.....	236
iv. Le cadre d'appréciation du lien d'emploi.....	238
b. Ontario : <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i>	239
i. Un survol des normes.....	239
ii. L'accès à ces normes.....	240
iii. L'exigence d'une durée de service.....	243
iv. Le cadre d'appréciation du lien d'emploi.....	245
c. Colombie-Britannique : <i>Employment Standards Act</i>	246
i. Un survol des normes.....	246
ii. L'accès à ces normes.....	247
iii. L'exigence d'une durée de service.....	249
iv. Le cadre d'appréciation du lien d'emploi.....	250
2- Rapports collectifs du travail.....	250
a. <i>Code canadien du travail</i>	252
b. Ontario : <i>Loi de 1995 sur les relations du travail</i>	256
c. Colombie-Britannique : <i>Labour Relations Code</i>	259
3- Indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles	263
a. Ontario : <i>Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i>	263
b. Colombie-Britannique : <i>Workers Compensation Act</i>	267

B) Aux États-Unis	270
1- Normes minimales du travail.....	270
a. La protection de l'emploi.....	271
b. Les normes minimales de travail.....	273
2- Rapports collectifs du travail.....	275
3- Indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles	280
4- Agences de placement temporaires.....	281

CHAPITRE 5 : LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES EN DROIT INTERNATIONAL ET EN DROIT EUROPÉEN.....287

I- LES NORMES DE L'O.I.T.	290
A) Le travail à temps partiel	291
B) Le travail à domicile	294
C) Les agences d'emplois privées	296
D) L'emploi indépendant	299
E) Le champ de la relation d'emploi	302
II- LE DROIT COMMUNAUTAIRE EUROPÉEN	304
A) La santé et la sécurité du travail et la relation de travail à durée déterminée	306
B) Le travail à temps partiel	307
C) Le travail à durée déterminée	310
D) Le travail intérimaire	314
E) Les travailleurs autonomes et les travailleurs à domicile	319
F) Le télétravail	320

G) Le suivi de la mise en œuvre des Directives.....	323
III- LE CADRE LÉGAL DANS QUELQUES PAYS D'EUROPE.....	324
A) La notion de salarié.....	324
B) Les salariés à temps partiel	335
C) Les contrats à durée déterminée.....	337
1- La protection sociale proprement dite.....	338
a. L'égalité de traitement	338
b. L'accès à des emplois de qualité.....	338
2- Les mesures de freinage	338
a. L'encadrement du recours au contrat à durée déterminée.....	339
b. L'introduction d'une indemnité de fin de contrat	343
c. Les exclusions	343
D) Les salariés des agences de travail temporaire	344
1- Les principes de base.....	344
2- Les limites au recours au travail intérimaire	345
a. Le cas de la Belgique et de l'Italie	345
b. Le cas de la France.....	347
i. Le cadre légal.....	347
ii. L'apport conventionnel.....	348
E) Le marchandage de main-d'œuvre	350

CHAPITRE 6 : LES ATTENTES DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE	353
INTRODUCTION : LES MOYENS DE CUEILLETTE.....	353
<i>La consultation sur Internet</i>	<i>353</i>
<i>Les sondages téléphoniques</i>	<i>354</i>
<i>Les audiences</i>	<i>354</i>
<i>Le poids relatif des divers moyens de cueillette.....</i>	<i>355</i>
<i>Le contexte de nos travaux</i>	<i>356</i>
I- LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE RÉVÉLÉS EN AUDIENCE ET PAR LES RÉPONDANTS AU QUESTIONNAIRE SUR LE SITE WEB DU MINISTÈRE.....	358
A) Les besoins de protection des salariés en situation atypique	358
B) Les besoins de protection des travailleurs autonomes.....	366
C) Les besoins de protection des salariés travaillant par l'intermédiaire d'agences de placement temporaires de main-d'œuvre	373
II- LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE RÉVÉLÉS PAR LE SONDAGE TÉLÉPHONIQUE.....	376
A) Le profil des répondants	376
B) Les avantages perçus du travail en situation non traditionnelle	380
C) Les protections sociales dont bénéficient les travailleurs en situation non traditionnelle.....	381
D) La perception qu'ont les personnes travaillant dans une situation non traditionnelle des avantages dont elles sont privées, par rapport au travailleur typique	385
CONCLUSION GÉNÉRALE DU PORTRAIT DE SITUATION	389

CHAPITRE 7 : LES RECOMMANDATIONS	400
I- LES PRINCIPES DIRECTEURS	406
A) Le caractère d'ordre public de la qualification de la relation d'emploi	406
B) L'accessibilité la plus générale possible	409
C) L'absence de discrimination fondée sur le statut d'emploi	411
II- LES RECOMMANDATIONS	414
A) Accessibilité aux divers régimes	414
1- La notion de salarié en vertu du <i>Code du travail</i>	415
a. Les caractéristiques de la définition actuelle.....	417
b. L'interprétation de la définition.....	417
c. Les revendications et tentatives controversées d'élargissement de la notion.....	419
d. Les approches adoptées ailleurs qu'au Québec pour résoudre les mêmes difficultés	421
e. Évaluation et recommandations	426
i. La définition.....	426
1°) Le maintien des éléments de la définition actuelle et de l'approche factuelle	427
2°) L'autonomie juridique de la définition.....	427
3°) L'entrepreneur dépendant et la dépendance économique.....	428
4°) Les finalités de la loi comme critère.....	429
5°) Les autres critères ou indices.....	430
ii. L'encadrement du mécanisme d'interprétation.....	431
1°) La compétence de l'instance.....	431
2°) Le fardeau de la preuve.....	432
2- L'harmonisation de la notion de salarié par rapport aux divers régimes.....	433
a. Les régimes ne comportant que le statut de salarié.....	436

i.	La <i>Loi sur les normes du travail</i>	436
ii.	La <i>Loi sur les décrets de convention collective</i>	438
b.	Les régimes prévoyant un statut de travailleur autonome en plus du statut de base de travailleur-salarié	439
i.	La <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	440
ii.	La <i>Loi sur l'équité salariale</i>	442
iii.	La <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	443
B)	Les niveaux de protection et les statuts d'emploi	445
1-	L'affirmation législative d'un principe général d'égalité de traitement	449
2-	Des recommandations spécifiques pour adapter la protection sociale à la diversité des situations de travail.....	454
a.	Le travail à temps partiel.....	455
i.	Les jours fériés, chômés et payés.....	455
ii.	La durée normale du travail.....	457
iii.	Le droit du salarié de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail.....	459
iv.	La décision de l'employeur de modifier la situation de travail du salarié	460
v.	La décision de l'employeur de modifier la qualification juridique du lien d'emploi.....	463
vi.	Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu lors d'une lésion professionnelle.....	466
b.	Les travailleurs embauchés pour une durée déterminée, les travailleurs occasionnels, temporaires, saisonniers ou sur appel.....	469
i.	La notion de service continu	470
ii.	Les jours fériés, chômés et payés.....	472
iii.	La protection de l'emploi et le remède de la réintégration.....	474
iv.	La détermination de l'indemnité de remplacement du revenu du salarié victime d'une lésion professionnelle	476
c.	Le travail à domicile.....	478

d. Le cumul d'emplois atypiques	482
i. Le droit de refuser d'exécuter des heures de travail supplémentaires.....	483
ii. L'indemnité de remplacement du revenu lors d'une lésion professionnelle	484
iii. La pluriactivité des travailleurs : des réalités à mieux connaître	486
C) Les salariés des agences de travail temporaire	487
1- Le rôle des agences de travail temporaire	488
2- Les avantages	489
a. Pour les entreprises clientes	489
b. Pour les salariés.....	490
3- Les problèmes soulevés.....	491
a. L'identification et la responsabilisation de l'employeur.....	491
b. La disparité de traitement	492
c. Les conditions abusives.....	493
i. Les clauses d'exclusivité de services et de non-concurrence.....	493
ii. Les limites à la liberté d'embauche et à la libre circulation.....	494
iii. La période d'astreinte.....	496
d. Le marchandage de main-d'œuvre.....	496
e. La santé et la sécurité du travail et les salariés d'agence	499
i. Les travaux dangereux	499
ii. La réadaptation.....	500
4- Les recommandations.....	500
a. La détermination de l'employeur et les conditions de travail applicables.....	501
b. L'accès à des emplois permanents.....	505
c. Le substitut de main-d'œuvre permanente.....	507
i. Au plan des conditions de base	507

ii. Au plan des rapports collectifs.....	509
d. La santé et la sécurité au travail.....	512
e. Les questions en suspens.....	513
D) Les autonomes	516
1- Un régime-cadre de représentation collective.....	519
2- Les autres voies de protection sociale.....	536
a. Des moyens facilitant le développement du travail autonome.....	538
b. Le besoin de se regrouper.....	540
c. Les besoins de protection sociale et les régimes publics	541
i. La cotisation.....	542
ii. La protection du revenu.....	542
iii. La santé et la sécurité du travail.....	544
d. Les besoins de protection sociale et les régimes complémentaires privés.....	549
3- Certains groupes particuliers.....	552
a. Les salariés agricoles et les aides familiales	553
b. Les artistes de la scène, du disque et du cinéma	555
c. Les artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature.....	555
d. Les camionneurs.....	557
e. Les chauffeurs de taxi.....	558
f. Les salariés propriétaires de machinerie forestière	560
CONCLUSION.....	563
DES OBJECTIFS À ATTEINDRE.....	564
EN CONCERTATION AVEC LES ACTEURS SOCIAUX	565
SELON UN ORDRE DE PRIORITÉ.....	566

INTRODUCTION – LE COMITÉ D’EXPERTS, SON MANDAT ET SES TRAVAUX

LE MANDAT

Dans un communiqué de presse du 26 mars 2002, le ministre d’État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail, M. Jean Rochon, annonçait la mise sur pied d’un comité d’experts¹ chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. L’annonce faisait suite à un engagement pris, lors de la présentation du projet de loi n° 31² en mai 2001, de documenter les besoins en cette matière de toute une catégorie de nouveaux travailleurs regroupés sous le vocable de travailleurs atypiques.

On se rappellera, en effet, que le projet de loi qui prenait en quelque sorte le relais d’un projet déposé antérieurement sur le même sujet,³ ne comportait aucune mesure visant à introduire dans notre *Code du travail* le concept d’entrepreneur dépendant, bien connu en droit canadien du travail. Pour être qualifiée d’entrepreneur dépendant, cette personne, dont le profil ne correspond pas parfaitement à celui du salarié classique, doit se trouver dans un état de dépendance économique tel vis-à-vis son «donneur d’ouvrage », qu’en pratique sa situation s’apparente davantage à celle d’un salarié qu’à celle d’un entrepreneur. C’est la raison pour laquelle on l’assimile au salarié, aux fins d’application de la loi encadrant la tenue des rapports collectifs du travail.

-
1. Chaque fois que le contexte s’y prête, la forme masculine englobe la forme féminine, un choix dicté par le souci de ne pas alourdir le texte.
 2. *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d’autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26.
 3. *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d’autres dispositions législatives*, P.L.n° 182, art. 1, paragr. 4, 20 décembre 2000, mort au feuillet au printemps 2001, lors de la fermeture de la session parlementaire.

L'accueil pour le moins mitigé réservé à cette proposition de modification législative inscrite dans le premier projet, mais retirée du second, a permis de prendre conscience du large éventail des situations de travail atypiques et des besoins des personnes qui les vivent au quotidien. Il fut dès lors compris qu'au lieu de se limiter à un «élargissement» de la portée du *Code du travail*, l'intervention devrait plutôt viser à satisfaire un ensemble de besoins en matière de protection sociale de ces travailleurs.

Pour documenter ces besoins et proposer les moyens de les satisfaire, le ministre a désigné trois personnes bien au fait de la problématique du travail atypique pour composer le Comité d'experts : M. Jean Bernier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et président du Comité, M^{me} Guylaine Vallée, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et M^c Carol Jobin, également professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Pour les seconder dans leurs travaux, les membres du Comité ont pu compter sur la collaboration de plusieurs fonctionnaires du ministère du Travail. Nous tenons à exprimer, en premier lieu, notre reconnaissance envers le secrétaire du Comité, M. Gaston Nadeau, juriste rattaché à la Direction générale des politiques et de la recherche qui nous a apporté un soutien remarquable de tous les instants, tant sur le plan du secrétariat qu'à celui de l'analyse des besoins des travailleurs atypiques. Nous avons grandement apprécié son expertise et sa disponibilité de même que la pertinence et l'utilité de ses commentaires et analyses tout au long de nos travaux. Nos remerciements s'adressent aussi à M^c Mathieu Boily, un juriste compétent et empressé qui a effectué certaines recherches sur l'état de la législation sociale applicable au travailleur atypique québécois. Ont également participé aux travaux : M. Denis Matte, du Secrétariat du ministère, dont la précieuse collaboration a permis de mettre à jour le portrait statistique du travail atypique, tel qu'il apparaît au chapitre 2, un portrait qu'il avait du reste contribué à réaliser quatre ans plus tôt, M. Michel Girard, de la Direction de la recherche et de l'évaluation, qui a réalisé un imposant et fastidieux travail de cueillette et d'ordonnancement des données statistiques sur la population active, M^{me} Mélanie

Michaud, une étudiante à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval, qui a non seulement assisté le secrétaire du Comité, mais également jeté les bases de cette mise à jour du portrait statistique de ces travailleurs et finalement M^{re} Andréa Gagnon qui a contribué, avec grande célérité et sans préavis, à la rédaction de la première partie du chapitre I sur les nouvelles formes d'organisation du travail. Le Comité n'aurait pu accomplir son mandat dans les délais imposés s'il n'avait pu compter sur ce cumul d'expertise; nous remercions le ministère du Travail de l'avoir mise à notre disposition.

Suivant le mandat qui lui fut confié (voir en annexe), le Comité d'experts se devait :

1. De dresser un inventaire des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (travailleurs autonomes et travailleurs atypiques), en identifiant les diverses catégories fondées sur les liens qui les unissent à l'employeur ou au donneur d'ouvrage, ou encore sur les modalités de la prestation de travail.
2. Pour chaque catégorie, dresser la liste des besoins de protection sociale réclamée ou utile, tout spécialement après consultation des intéressés et des associations qui les représentent.
3. Proposer les moyens adaptés à chaque catégorie de travailleurs, ou à plusieurs d'entre elles, pour répondre aux divers besoins.

Il fut donc, dès le départ, bien entendu que le mandat du Comité n'était pas de proposer qu'on mette à la disposition des travailleurs concernés des outils pour favoriser le développement de leur «entreprise». Nous n'étions donc pas concernés par les incitatifs ou les dégrèvements fiscaux, ni par la question des subventions à l'entrepreneuriat. Il s'agissait plutôt, si de tels besoins étaient exprimés, que nous envisagions un élargissement de la couverture des lois à caractère social, l'adoption de nouvelles mesures ou la mise sur pied de nouveaux programmes de protection.

Par ailleurs, il fut également compris que, aussi généreux que puisse être le sens donné à l'expression « protection sociale », les lois qui concernent la formation ou la qualification professionnelle de la main-d'œuvre tout comme celles qui encadrent les rapports collectifs du travail dans certains secteurs particuliers, comme celui de la construction ou le domaine artistique, ne faisaient pas partie de notre mandat. Cette orientation s'imposait d'autant, que nous savions qu'une opération de mise à jour des lois applicables aux travailleurs autonomes du milieu artistique avait cours simultanément, sous la responsabilité du ministère des Affaires culturelles. Il est vrai que des représentants du milieu artistique se retrouvèrent parmi nos invités, mais c'est parce que nous voulions savoir en quoi le régime applicable aux artistes avait permis de répondre aux besoins de protection sociale de cette classe de travailleurs autonomes.

C'est en deux temps que le Comité devait remplir son mandat. D'abord, par la production d'un rapport d'étape dressant un portrait à jour du travail atypique, des besoins de protection qu'il génère chez ceux qui l'exercent, de l'état du droit, ici et ailleurs, et du relevé de la littérature. Ce premier rapport fut remis au ministre en novembre. Ensuite, par la production d'un rapport final, celui-ci, comportant ses recommandations.

LES TRAVAUX

Amorcés à la fin de l'hiver, les travaux du Comité progressèrent sur deux fronts : la recherche documentaire et la collecte de nouvelles données.

Au plan documentaire, les membres du Comité ont pris connaissance d'une abondante documentation sur la situation en matière de travail atypique en Europe, aux États-Unis, ailleurs au Canada et bien sûr, au Québec. On trouvera en annexe la liste des ouvrages et documents consultés. Au surplus, puisque les données les plus récentes sur la progression du phénomène dataient d'il y a près de six ans et que certains champs nous apparaissaient inexplorés, il fut décidé de produire un portrait statistique évolutif du travail en situation non traditionnelle, en partant des données à jour disponibles de l'Étude sur la population

active (EPA) de Statistique Canada, en plus de commander des études spéciales tirées des données compilées par le même organisme, dans le cadre de l'Étude sur le marché du travail en évolution (EMTE). Finalement, l'ensemble de la législation sociale applicable au Québec a été passé au peigne fin, pour y déceler les difficultés ou l'impossibilité d'accès résultantes du statut particulier d'un travailleur, ou encore les distinctions quant à l'applicabilité de certaines mesures découlant du caractère atypique du travail exercé. Nous avons également vérifié, sous des aspects particuliers, l'état du droit dans d'autres provinces et au niveau fédéral canadien, au niveau fédéral américain et au plan international (instruments de l'Organisation internationale du travail – O.I.T. – de l'Union européenne et de certains pays membres).

Pour colliger de nouvelles données, trois outils supplémentaires furent mis à profit : des sondages, la tenue d'audiences et des entrevues.

Les sondages, au nombre de trois, dont deux réalisés par la firme Léger Marketing (un sondage omnibus suivi d'un sondage spécifique) et le troisième par le biais d'un questionnaire affiché sur la page Web du ministère du Travail (et auquel renvoyaient quelques autres sites gouvernementaux) ont permis d'avoir un portrait tant quantitatif que qualitatif des besoins de protection sociale des individus visés par notre mandat. Le résultat détaillé de ces sondages, sauf celui réalisé par le Ministère, pour des motifs de confidentialité, est présenté en annexe.

Entre la fin du mois de juin et le début du mois d'août, le Comité a par ailleurs rencontré séparément 25 groupes, associations ou représentants de travailleurs atypiques. La liste des invités est reproduite en annexe. Les audiences, précédées de l'envoi aux invités d'une copie de notre mandat et de l'énoncé d'un certain nombre de questions sur lesquelles nous souhaitions échanger avec eux, nous ont permis de recevoir les propositions de ces organisations pour améliorer le sort des travailleurs atypiques. Elles ont contribué à parfaire notre compréhension de la réalité vécue par ces personnes.

Afin d'obtenir le portrait le plus juste possible, le Comité a choisi d'ouvrir ses audiences aux partenaires traditionnels aux rapports de travail (organisations patronales et syndicales), à certaines associations de défense des intérêts des groupes plus démunis de la société, à des représentants de jeunes et de travailleurs autonomes, certains bénéficiant déjà d'un régime particulier de rapports collectifs du travail (les artistes notamment).

Enfin, des entrevues avec des représentants d'organismes publics et des universitaires,⁴ d'ici comme de l'étranger – profitant en ce dernier cas de la présence du président du Comité en sol européen – nous ont permis de connaître la position des décideurs, régulateurs et observateurs attentifs sur le niveau de protection sociale dont bénéficient (ou se réclament) les travailleurs en situation non traditionnelle et sur les moyens de répondre à leurs besoins.

Le présent rapport se développe en sept chapitres. Le premier traite de l'évolution des formes d'emploi, telle que perçue par les auteurs et révélée par un portrait statistique à jour du phénomène du travail atypique. Les chapitres 2, 3 et 4 traitent respectivement de l'accessibilité aux divers régimes de protection sociale et du niveau de cette protection en droit québécois, canadien (Nouveau-Brunswick, Ontario, Colombie-Britannique et au niveau fédéral) et au niveau fédéral étatsunien. Le chapitre 5 brosse un tableau de la situation au plan du droit international du travail, du droit commun européen et du droit de certains pays membres de cette communauté. Le chapitre 6 est entièrement consacré à la présentation des attentes des personnes en situation de travail non traditionnelle, telles que révélées par les divers moyens de cueillette que le Comité a utilisés. Une conclusion générale annonce ensuite, sur la base des principaux constats que retire le Comité de cette importante cueillette, les orientations qui le guideront dans l'abord des solutions aux problèmes rencontrés, elles-mêmes exposées au chapitre 7, consacré à l'analyse et aux recommandations.

4. Il s'agit de représentants de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission de l'équité salariale, de la Régie des rentes du Québec, du Forum sur le camionnage général, de l'Association professionnelle des chauffeurs de taxi, du Forum des intervenants de l'industrie du taxi, de fonctionnaires de l'Union européenne, de représentants ministériels de Belgique et de France et d'universitaires italiens et québécois.

Nous en profitons pour remercier très sincèrement toutes celles et tous ceux qui ont si généreusement répondu à nos demandes et à nos questions, nous permettant de réaliser l'essentiel de notre mandat de documenter les besoins des intéressés.

Le Comité tient également à exprimer toute sa gratitude à M^{rs} Stéphanie Bernstein et Katherine Lippel, professeures au Département des sciences juridiques de la Faculté de science politique et de droit de l'Université du Québec à Montréal et à M^c Pierre Verge, professeur associé de la Faculté de droit de l'Université Laval, pour les enrichissants échanges d'opinions que nous avons eus ensemble, sur certains aspects précis couverts par notre mandat.

En terminant, nous nous en voudrions de passer sous silence la contribution minutieuse et empreinte de patience de M^{me} Doris Simard, de la Direction générale des politiques et de la recherche qui a contribué au traitement de texte. Sa contribution fut grandement utile au Comité dans la livraison de son rapport.