

## **CHAPITRE 6 – LES ATTENTES DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE**

### **INTRODUCTION : LES MOYENS DE CUEILLETTE**

Pour colliger les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, le Comité a eu recours à trois modes de cueillette complémentaires : une consultation maison, par le biais d'un questionnaire affiché sur le site Web du ministère du Travail, deux sondages téléphoniques réalisés par la firme Léger Marketing pour le compte du ministère et, finalement, la tenue d'audiences sur invitation, au cours des mois de juin et de juillet 2002.

#### *La consultation sur Internet*

La consultation maison, dont le texte est reproduit en annexe, fut élaborée par le Comité lui-même, dans le dessein d'obtenir des informations quantitatives et un minimum de renseignements d'ordre qualitatif sur la situation individuelle des répondants.

Un premier bloc de renseignements concerne la situation de travail du travailleur atypique. On lui demande d'indiquer laquelle des situations caractéristiques du travail atypique proposées correspond à la sienne : l'exercice de plus d'un emploi, le travail autonome, la direction d'une petite entreprise, le travail par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, le travail à domicile, le travail à temps partiel, le travail sur appel ou comme occasionnel, le travail à contrat pour une durée déterminée.

Après avoir demandé au répondant de nous indiquer le métier qu'il exerce, on l'interroge ensuite sur les circonstances dans lesquelles il a été amené à travailler dans une situation non traditionnelle et, surtout, s'il l'a fait par choix et dans le dessein de profiter d'avantages qu'on lui demande d'identifier, le cas échéant. La consultation porte ensuite sur la perception qu'il a des droits dont le prive sa situation de travail atypique, en comparaison de ceux dont profitent les travailleurs dans une situation traditionnelle. On

lui demande de les déterminer et de proposer les changements qu'il croit nécessaires d'apporter pour être à parité avec un travailleur typique. Un dernier bloc du questionnaire permet enfin de connaître le sexe et le groupe d'âge auquel appartient le répondant.

Le questionnaire, qu'on pouvait afficher à l'écran en cliquant sur un bouton placé sur la page d'entrée du site Internet du ministère du Travail (d'autres liens du même type apparaissaient sur le site du Conseil du Trésor et sur ceux de la Commission des normes du travail et du ministère de la Sécurité publique) était hébergé, pour des motifs de confidentialité des renseignements personnels, sur le serveur d'une entreprise privée. Environ 500 personnes ont répondu à nos questions pendant la période d'activité de cette partie du site, soit entre le 27 mai et le 30 août 2002; nous les remercions anonymement de nous avoir fait part de leur expérience.

#### *Les sondages téléphoniques*

Un sondage téléphonique appuyé sur un échantillon scientifique, élaboré grâce à la tenue préalable d'un sondage omnibus, fut réalisé par la firme Léger Marketing auprès de 600 répondants, entre le 23 mai et le 1<sup>er</sup> juin 2002.

Le sondage de 26 questions (voir l'annexe) a été élaboré conjointement par le Comité et les représentants de la firme de sondage. Il se divise en quatre grands blocs permettant de mesurer la situation particulière de travail vécue par le répondant, les avantages qu'il attache à sa situation de travail non traditionnelle, les diverses protections sociales dont il bénéficie le cas échéant et, finalement, la perception qu'il a de sa position relative, en matière de protection sociale, par rapport au salarié typique, incluant l'expression des besoins de changement souhaités.

#### *Les audiences*

Enfin, comme troisième et dernier instrument de cueillette des besoins de protection sociale des travailleurs visés par son mandat, le Comité a rencontré divers groupes ou

associations concernés par le monde du travail. Parmi ceux-là on compte, en plus des partenaires traditionnels aux rapports de travail que sont les grandes organisations patronales et syndicales, les associations de défense des intérêts, en matière de conditions de travail, des groupes plus démunis de la société, un regroupement de défense des droits des jeunes, des associations représentant des travailleurs autonomes, dont certaines bénéficient d'un régime particulier de rapports collectifs du travail (les artistes), des porte-parole de forums de concertation et autres.

La liste complète des 25 groupes, personnes ou organisations rencontrées de même que le calendrier de ces rencontres est reproduit en annexe. Nous en profitons pour les remercier tous de la grande générosité dont ils ont fait preuve en acceptant gracieusement de nous rencontrer, dans le cadre d'un calendrier imposé par les contraintes de temps de notre mandat.

Ces rencontres, qui se sont tenues entre le 17 juin et le 1<sup>er</sup> août avaient été précédées, il va de soi, d'une invitation faite au début du mois d'avril, laquelle contenait une brève description du mandat et des attentes du Comité, tout en suggérant certaines questions qu'il souhaitait aborder à l'occasion d'une audience d'une heure environ avec chaque invité. La lettre conviait les participants à nous faire parvenir à l'avance un mémoire, ce que malheureusement trop peu ont pu faire. Lorsqu'un tel document avait été réalisé, il nous fut généralement remis lors de la rencontre.

#### *Le poids relatif des divers moyens de cueillette*

Bien que significatifs et très informatifs en eux-mêmes, les résultats obtenus par ces trois modes de cueillette n'ont évidemment pas une égale valeur scientifique, ni un même poids. Il faut donc se garder de confronter les opinions exprimées dans un contexte avec celles formulées dans un autre. En effet, on ne saurait faire abstraction que notre propre consultation sur Internet, essentiellement qualitative, a rejoint plusieurs répondants sans que nous puissions contrôler les grandes caractéristiques de l'échantillon, pour faire en sorte qu'il soit représentatif de l'ensemble de la population active. À l'opposé, le sondage

téléphonique réalisé par la firme Léger Marketing, a rejoint un échantillon scientifiquement représentatif de travailleurs atypiques, dans un cadre beaucoup plus serré dicté par ce mode de collecte d'opinion (questions fermées, choix de réponses, etc.). Dans le jargon du milieu, la marge d'erreur maximale des données produites s'établit à plus ou moins 4 %, pour un intervalle de confiance de 95 %. Quant aux audiences, à la différence des sondages, ce ne sont pas des individus qui sont venus nous parler en leur nom, mais des représentants ou porte-parole de travailleurs atypiques (ou d'employeurs les embauchant) qui se sont exprimés pour le compte de ces personnes. Il serait donc inapproprié de contredire ces opinions collectives par quelques opinions individuelles émises par des répondants à notre questionnaire Internet, malgré toute l'importance que le Comité leur accorde.

#### *Le contexte de nos travaux*

Mais, avant de faire état des besoins de protection sociale des travailleurs en situation non traditionnelle, qu'il nous soit permis de faire état de trois facteurs ayant pu, à nos yeux, influencer sur les réponses données à nos questions, en particulier lors de la consultation des groupements ou associations.

Tout d'abord, parce qu'elles se sont déroulées en juin et en juillet, les audiences du Comité ont eu lieu peu de temps après une vaste consultation ministérielle sur les améliorations à apporter à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Les propos spontanés des groupes rencontrés, à tout le moins ceux ayant participé à la consultation sur les normes du travail, ont davantage porté, pour cette raison croyons-nous, sur des correctifs à cette loi.

Deuxièmement, même s'il est permis de penser que l'élaboration de solutions pour répondre aux besoins de protection exprimés puisse nécessiter une ventilation plus importante des situations de travail non traditionnelles, l'expression des besoins eux-mêmes s'est faite au regard de trois super catégories de travailleurs atypiques : les *salariés* dans des situations atypiques (faux entrepreneurs, salariés à temps partiel, sur

appel, à domicile, à contrat d'une durée déterminée ou saisonniers, etc.), les travailleurs autonomes (les vrais) et les salariés travaillant par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire de main-d'œuvre. En d'autres termes, même si on conviendra que l'atypisme en matière de travail se conjugue au pluriel et que les besoins peuvent eux aussi être nombreux, au plan des principes ces besoins ne se distinguent pas fondamentalement suivant les sous-groupes.

En troisième et dernier lieu, et il s'agit plus d'un élément de contexte lié à la principale raison d'être des groupes rencontrés, l'approche, le niveau de discours et les préoccupations sont radicalement différents, selon que l'on a affaire aux partenaires traditionnels du monde du travail ou à d'autres groupes de représentation qu'on qualifie généralement de tiers ou de groupes de pression ou d'opinion.

Voyons maintenant en deux temps ce que retient le Comité des besoins de protection des travailleurs en situation non traditionnelle, tels qu'exprimés par les divers intéressés au cours de cette imposante cueillette, selon qu'ils ont été recueillis par le Comité lui-même (site Web et audiences) ou par le biais du sondage téléphonique.

## **I - LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE RÉVÉLÉS EN AUDIENCE ET PAR LES RÉPONDANTS AU QUESTIONNAIRE SUR LE SITE WEB DU MINISTÈRE**

Les besoins exprimés par les divers groupes ou représentants rencontrés en audience et par les répondants à notre questionnaire Internet peuvent être regroupés selon qu'ils concernent les salariés en situation atypique, les travailleurs autonomes ou les salariés travaillant par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire de main-d'œuvre.

### **A) Les besoins de protection des salariés en situation atypique**

Les personnes dont il est ici question tombent résolument dans le champ d'application et la portée des diverses lois sociales, parce qu'elles correspondent à la définition qu'elles donnent soit du «travailleur» soit du «salarié» qui y est assujéti. La nature du problème qui les confronte est le plus souvent de devoir à la pièce faire qualifier une relation d'emploi se situant dans une zone grise. Cette difficulté résulte fréquemment du manque d'adaptation de la loi ou des régimes de protection sociale au salariat atypique. Parfois le problème, d'un autre ordre, concerne l'application différenciée de la loi au travailleur atypique.

Pour cette catégorie de travailleurs, les associations ou groupes qui ne font pas partie des partenaires traditionnels du monde du travail ont été beaucoup plus précis dans l'expression de solutions aux besoins de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent.<sup>747</sup> À cet égard, la *Loi sur les normes du travail* constitue la première et la principale cible de critique. On doit toutefois noter au passage que le groupe Force jeunesse a fait écho aux représentations des associations syndicales, en réclamant l'introduction dans les lois sociales d'un concept clair et concordant d'entrepreneur dépendant.

---

747. Les groupes ou associations ici considérés sont : l'Association des aides familiales du Québec, le groupe Au bas de l'échelle et Force jeunesse.

L'élément central du discours de ces représentants est la disparition de toute distinction ou exclusion d'application de la loi fondée sur le statut de travail. La demande rejoint d'ailleurs plusieurs répondants à notre questionnaire sur Internet, qui ont à leur manière repris ce que nous a dit une secrétaire travaillant sur appel ou comme occasionnelle : « Avoir droit aux mêmes avantages que les autres travailleurs pour le même travail ». À cet égard, l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail*, qui prévoit déjà que le taux de salaire d'un salarié ne devrait pas être établi différemment de celui qui est consenti aux autres, pour le seul motif qu'il travaille un moins grand nombre d'heures, devrait également proscrire selon eux toute distinction salariale prenant assise soit sur le statut d'emploi (temporaire, occasionnel, étudiant, travailleur profitant d'une mesure ou d'un programme d'employabilité, travailleur d'agence domestique résidant et non résidant) soit sur le lieu du travail. Au surplus, la limite supérieure d'application de cette mesure (deux fois le salaire minimum) devrait être supprimée.

Plus globalement, on réclame un élargissement à l'application de la loi, notamment par la suppression de l'exception visant le gardiennage de personne (art. 3, paragr. 2<sup>o</sup> de la L.n.t., dont la portée a d'ailleurs été réduite par une modification apéree par l'art. 2 du P.L. n<sup>o</sup> 143, précité) et par l'introduction d'une présomption de salariat, pour éviter à celui qui travaille et qui demande la protection de la loi de devoir préalablement faire la preuve de son statut.<sup>748</sup> Sur ce dernier point, signalons au passage que la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec s'est montrée sceptique quant à l'impact d'une telle mesure. Nous croyons comprendre qu'elle indique par là que dans la pratique et dans l'état actuel du droit, l'employeur assume déjà le fardeau de s'opposer à une demande, pour le motif que celui qui réclame l'application de la loi ne correspond pas au profil du « salarié », une situation à laquelle une présomption ne changerait pas grand chose.

En ce qui concerne le statut distinct que la loi confère au domestique, il faudrait que le décideur ait la possibilité d'ordonner la réintégration à l'emploi du domestique victime

---

748. Cette dernière revendication est spécialement portée par le groupe Au bas de l'échelle et par Force jeunesse. Pour sa part, la CSN propose que la présomption ne s'applique que lors d'une plainte en vertu de la LNT ou dans le cadre d'une réclamation à la CSST, si le plaignant ou le requérant est visé par une requête en accréditation.

d'un congédiement illégal ou sans cause juste et suffisante (art. 123, al. 3 et art. 128, al. 2 de la L.n.t.). Alternativement, dans les cas où la réintégration s'avère impossible, le décideur devrait pouvoir ordonner le versement d'une indemnité additionnelle pour non-réintégration et une pleine compensation<sup>749</sup> pour les avantages perdus. Il n'y a pas non plus de motif pour que subsiste une semaine normale de travail différente pour le domestique résidant. Au regard de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le domestique devrait être traité comme tout autre travailleur et ne pas avoir à supporter seul sa contribution et celle de l'employeur au régime (arts 2 et 18 L.a.t.m.p.). De manière à assurer le respect des droits de ces travailleurs, il faudrait permettre à cette relation d'emploi de sortir de l'ombre. On propose donc d'obliger la conclusion d'un contrat de travail et la mise en place d'un registre des employeurs à domicile tenu à jour par la Commission des normes du travail.

Pour compenser la perte bien connue, par certains salariés atypiques, des avantages sociaux dont bénéficient les salariés réguliers de l'entreprise, la *Loi sur les normes du travail* devrait généraliser une pratique de certains milieux de verser, aux salariés atypiques, une indemnité compensatoire additionnelle d'un pourcentage déterminé du salaire.

Voici ce qu'un agent de transport des valeurs, un employé sur appel ou occasionnel, avait à nous dire des droits dont il se sent privé et des changements qu'il souhaite voir apporter :

*« Aucune assurance, aucune protection d'emploi ne peu(t) planifier ma vie, toujours(s) sur appel ». « Avoir une protection avec une ancienneté au prorata des heures accumulées. Avoir accès à une assurance de base ».*

---

749. Actuellement, la loi limite le niveau de l'indemnité à une somme correspondant à trois mois de salaire et d'avantages perdus. Cette limite n'apparaît plus depuis la sanction du P.L. n°143, précité.

Pour un autre, qui travaille à contrat, les changements suivants sont requis :

*« Des protections sociales qui régissent les travailleurs à contrats ( ), notamment un nombre d'heures maximum de travail par semaine et par jour, pour obliger l'employeur à payer une surprime en cas de dépassement (...); le paiement des congés fériés s'ils sont travaillés; la création d'un fonds de pension des travailleurs autonomes à lequel les salariés et les employeurs seraient obligés de contribuer. Le fonds pourrait être géré par la Caisse de dépôt. (...) l'obligation pour les employeurs qui embauchent presque exclusivement des travailleurs à contrat (...) de contribuer à une caisse de la formation de la main-d'œuvre ».*

On a attiré l'attention du Comité sur le fait que les salariés atypiques n'ont pas non plus un même accès aux recours prévus par la loi. Il deviendrait de plus en plus difficile, pour certains travailleurs dans cette situation, de compléter le nombre d'années de service continu requis pour contester un congédiement prétendument fait sans cause juste et suffisante. On propose en conséquence de réduire de trois ans (selon le seuil alors fixé, mais depuis porté à deux ans, P.L. n° 143, art. 66, précité) à une seule année le seuil requis pour bénéficier de l'application de l'article 124 de la L.n.t.

On a aussi proposé qu'un même organisme (le Bureau du commissaire général du travail) s'occupe tant des recours contestant une pratique interdite ou un congédiement sans cause juste et suffisante, que des recours de nature pécuniaire actuellement traités par les tribunaux civils. Quant au concept de travailleur, on suggère enfin, une proposition qui rejoint celle d'autres organisations sur cette clé d'accès aux diverses lois, qu'on mène une étude exhaustive de la portée de cette expression dans les lois sociales, à la recherche des incohérences et des pièges qui guettent le citoyen.

L'opinion des représentants «syndicaux»,<sup>750</sup> sans être toujours aussi précise au niveau des moyens, recoupe celle des associations ou groupes dont nous venons de parler. On se s'étonnera pas, cependant, de constater que certaines propositions visent aussi l'application du *Code du travail* (C.t.), le regroupement syndical constituant pour elles le premier sinon le meilleur moyen d'améliorer la protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. À cette fin, la plupart ont exprimé le besoin d'introduire au Code, sur le modèle de ce qui existe dans le *Code canadien du travail* (C.c.t.), le concept d'entrepreneur dépendant reconnu salarié visé par la loi. Le critère distinctif de cet entrepreneur salarié serait sa dépendance d'ordre économique.

Pour deux associations en particulier, le régime de rapports collectifs du travail devrait toutefois comporter certaines particularités. L'Association des propriétaires de machinerie forestière réclame que ses membres, dont plusieurs lorsqu'ils opèrent leur propre machine sont déjà considérés comme des «salariés» au sens du *Code du travail*, se voient reconnaître un statut particulier de travailleur-investisseur au sein de cette loi, de manière à pouvoir se regrouper séparément et à négocier un contrat-type. Pour sa part, la Centrale des syndicats démocratiques suggère d'ouvrir le Code à la négociation sectorielle, selon un nouveau modèle à adhésion volontaire dans un contexte de pluralisme syndical.

Enfin, en ce qui concerne les propositions visant le *Code du travail*, on suggère aussi d'y introduire la possibilité d'une déclaration d'employeur unique, pour répondre à la problématique du fractionnement, entre divers titulaires, de l'autorité patronale. À titre d'exemple de la situation problématique vécue à ce sujet, la CSN et la CSQ ont exposé le cas des travailleurs d'agence et celui des assistants de recherche dans le milieu universitaire. La CSN ajoute que le Code devrait permettre l'accréditation sectorielle

---

750. Dans cette catégorie, nous regroupons les propos de l'Association des propriétaires de machinerie forestière (même s'il ne s'agit pas d'une organisation syndicale au sens propre du terme), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération indépendante des syndicats affiliés (FISA), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et l'Association professionnelle des chauffeurs de camion du Québec (Métallos-FTQ).

multi patronale, sans toutefois se prononcer, comme l'a fait la CSD, en faveur du pluralisme syndical.

Au regard des améliorations qui pourraient être apportées à la *Loi sur les normes du travail*, on compte : l'élargissement du concept de salarié pour couvrir l'entrepreneur dépendant et, comme l'ont aussi proposé les groupes ou associations populaires et Force jeunesse, la suppression de toute distinction dans l'application de la loi fondée sur le statut d'emploi. Les porte-parole syndicaux sont aussi du même avis sur la question de la couverture des aides familiales et des aides domestiques, de même que sur la constitution d'un registre des employeurs domestiques. La CSN franchit un pas de plus en matière d'égalité de traitement, en suggérant que le principe s'applique aussi à l'ensemble des conditions de travail, y compris même aux règles d'entreprise en matière de promotion et de formation du personnel. En ce qui concerne les avantages sociaux, les régimes d'assurance et les régimes complémentaires de retraite, le bénéfice devrait être accordé au prorata du temps travaillé. Enfin, toujours pour la CSN, la réglementation pertinente devrait favoriser la mise en place de caisses de retraite syndicales à prestation déterminées.

Individuellement, certains groupes y sont allés de propositions plus précises, comme celle de la Fédération indépendante des syndicats affiliés, également supportée par la CSN, de prohiber la conclusion en milieu syndiqué d'accords visant à appliquer à une partie du personnel des conditions de travail moins favorables que celles inscrites à la convention collective, même si ces conditions respectent les normes minimales. Il s'agit en quelque sorte d'interdire l'application de conditions de travail orphelines à une partie du personnel, en raison de leur statut d'emploi. À défaut, il faudrait que la loi oblige à traiter tous les salariés sur le même pied, pour éviter que, par manque de solidarité entre ceux-ci, un employeur parvienne à introduire des distinctions dans les conditions de travail prévues à la convention collective.

La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec juge, quant à elle, que la *Loi sur les normes du travail* devrait assurer une protection aux salariés contre le faux travail

autonome et assurer un meilleur accès aux droits parentaux, au moyen de la mise sur pied d'une « caisse parentale » et par l'ajout de congés familiaux payés. On devrait aussi baliser la journée normale de travail, tant en terme d'heures minimales comme maximales de travail, tout en adoptant des mesures propres à favoriser la conciliation travail-famille. Une proposition originale consiste à rendre le travail typique plus alléchant, en introduisant dans la loi des mesures de promotion du travail sur quatre jours, par exemple. Finalement, la FIIQ suggère d'apporter des ajustements visant l'accès aux régimes de retraite publics ou privés et au régime d'assurance emploi, parce qu'ils se fondent sur le modèle en partie révolu de l'emploi régulier à plein temps et de longue durée.

De son côté, la Confédération des syndicats nationaux ajoute que la L.n.t. devrait interdire à un employeur de forcer un salarié à travailler à domicile. Quant au salarié qui accepte de le faire, les frais inhérents à un tel déplacement du lieu de travail devraient être supportés par l'employeur (achat d'équipement, énergie, assurances, etc.). Il y a lieu également d'élargir le concept de travailleur de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour couvrir le dirigeant d'une entreprise qui n'est pas actionnaire à plus de 20 %, l'entrepreneur dépendant et les personnes visées par des arrangements de main-d'œuvre autres que temporaires. L'entrepreneur dépendant devrait aussi être protégé par la *Loi sur l'équité salariale*.

Pour leur part, les représentants patronaux ou d'entreprises,<sup>751</sup> si on fait exception de la Chambre de commerce de Sainte-Foy et du Réseau entreprendre-ATTAQ Québec dont les propos sont repris plus loin, sont surtout venus servir des mises en garde contre la tentation de proposer des améliorations au contenu et à la couverture des lois sociales, ou l'ajout de nouveaux programmes.

---

751. Ce sont : l'Association des manufacturiers de bois de sciage (AMBSQ), l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec (AMEQ), l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, la Chambre de commerce du Québec (CCQ), la Chambre de commerce de Sainte-Foy, le Réseau entreprendre-ATTAQ Québec, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Compte tenu que certaines interviennent dans un secteur particulier de l'économie, toutes ne se sont pas exprimées sur l'ensemble des situations de travail concernées par notre mandat.

Ainsi, pour l'Association des manufacturiers de bois de sciage, il faut éviter qu'une éventuelle définition de l'entrepreneur dépendant, qu'on considérerait comme salarié aux fins des lois du travail, puisse viser une personne qui compte sur la force de travail d'une autre (propriétaire de machinerie qui embauche un aide, par exemple). Leur industrie subit déjà de telles pressions économiques qu'elle aurait peine à encaisser une nouvelle augmentation des coûts qui ne manquerait pas de découler de la négociation collective élargie à ces catégories de personnes. Quant aux disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi, l'Association ne croit pas qu'elles existent, puisqu'à sa connaissance fort peu de situations de travail échappent à l'application uniforme des conventions collectives.

L'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec soutient pour sa part que le phénomène du travail atypique n'est pas l'affaire de ses membres, mais plutôt celle des entreprises sous-traitantes avec lesquelles ils font affaires. D'ailleurs, puisque le recours à ces entreprises sous-traitantes ne vise qu'à combler un manque d'expertise ou de spécialisation de l'entreprise manufacturière ou à répondre à un besoin de courte durée, loin d'être une menace à la survie de l'emploi typique du secteur manufacturier, la sous-traitance en assure plutôt le maintien. C'est pour cette raison qu'on doit encourager l'emploi atypique plutôt que de l'entraver. À ce sujet, le Conseil du patronat du Québec ajoute même que le recours au travail précaire constitue la réponse des entreprises au cloisonnement des emplois et au cadre contraignant des conventions collectives. Si on décidait d'améliorer le filet de protection sociale des travailleurs atypiques, il faudra bien se garder d'importer aveuglément des modèles venus d'ailleurs et, surtout, il ne faudra pas perdre de vue qu'il est statistiquement démontré qu'à un meilleur filet de protection sociale, correspond généralement un plus fort taux de chômage. Pour le reste, le discours des représentants patronaux ou d'entreprises s'est centré sur le travail autonome et, pour l'un d'entre eux spécialement, sur le travail par l'intermédiaire d'une agence de placement de personnel temporaire. Nous y reviendrons plus loin.

Par comparaison enfin, les besoins de protection identifiés par les répondants à notre consultation sur Internet sont principalement de trois ordres : l'assurance emploi, la

sécurité d'emploi et les assurances collectives. À eux seuls, ces trois besoins, sur un total de vingt-deux différents besoins exprimés, ont recueilli près de 50 % de la faveur des travailleurs atypiques, autres qu'autonomes.

## **B) Les besoins de protection des travailleurs autonomes**

Sur les besoins de protection des travailleurs autonomes, le propos des groupes syndicaux traditionnels rejoint davantage celui des autres associations. C'est donc en deux temps, d'abord en présentant l'opinion du milieu associatif,<sup>752</sup> puis ensuite celle du milieu des entreprises ou des employeurs, que nous ferons état de l'expression des besoins de protection sociale des travailleurs autonomes.

Les représentants du milieu associatif font unanimement état des déficiences du filet de protection sociale des travailleurs autonomes. Ces travailleurs n'ont pas droit à des vacances payées, à l'assurance-chômage, à des congés parentaux ou de maternité. Ils doivent payer davantage pour profiter du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ou du régime des rentes, en plus d'être privés de régimes complémentaires de retraite ou d'assurance. L'unanimité se fait moins bien toutefois lorsqu'il s'agit d'aborder les solutions à mettre de l'avant.

Ainsi, pour la Centrale des syndicats démocratiques, il serait vain de mettre en place des programmes de mutualisation des risques destinés aux vrais autonomes. Le concept même de mutualisation heurte leur fibre entrepreneuriale. C'est ce que confirment les résultats qu'on nous a communiqués d'un sondage maison de l'Association canadienne des réviseurs, région Québec-Atlantique. Les répondants membres de cette association

---

752. Parmi ceux qui se sont exprimés sur les besoins de cette catégorie de travailleurs, nous considérons les groupes ou associations suivants comme faisant partie du milieu associatif : l'Association canadienne des réviseurs, région Québec/Atlantique, l'Association des entreprises à domicile du Québec, Au bas de l'échelle, la Centrale des syndicats démocratiques, Force jeunesse, Micro-Contact, la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma, la Société professionnelle des auteurs-compositeurs du Québec, l'Union des artistes et l'Union des écrivains du Québec.

sont contre l'implantation d'un régime à participation obligatoire. Dans le même ordre d'idée, l'Association des entreprises à domicile du Québec demande au gouvernement de limiter son rôle à celui de catalyseur pour dégourdir les groupes de services financiers, afin qu'ils offrent des programmes adaptés, notamment en matière de congé de maternité et de congés parentaux. Pour sa part, l'Association professionnelle des chauffeurs de camion du Québec, sans toutefois préciser les moyens de redresser la situation, a souligné le fait que les institutions financières n'ont toujours pas adapté leurs pratiques et politiques aux besoins des travailleurs autonomes, notamment en matière de financement.

Selon un répondant à notre consultation sur Internet, ce qui manque aux travailleurs autonomes c'est :

*« Assurance emploi, régimes de retraite, assurances générales, mesures de soutien au développement entrepreneurial (...) ».*

En conséquence, il exprime le besoin qu'on adopte :

*« Des mesures de soutien et de reconnaissance du travail autonome qui répondent aux enjeux spécifiques de ce type d'activité : courbe de revenu cahotique, précarité à court et à moyen terme, aucune prévision financière personnelle possible à long terme ».*

Un autre répondant, un menuisier, nous indique que :

*« (les) assurances collectives (sont) beaucoup plus dispendieuses. Pas de chômage. Dépenses diverses plus nombreuses (assurances, licences, etc.) (...) ».*

Il suggère qu'on offre aux autonomes la:

*« Possibilité de cotiser à l'assurance emploi. Bénéficiaire d'assurances collectives (incluant assurance salaire) équivalentes aux emplois tradi(t)ionnels ».*

Un troisième propose :

*« (d')avoir droit à l'assurance salaire en fonction du revenu facturé à la clientèle. (...) Trouver le moyen de mettre en place une assurance accident (remplacement du salaire minimum) collective indépendante de l'assurance-chômage ».*

Une autre organisation, Micro-Contact, a même tenté, sans succès, d'implanter des régimes de retraite et d'assurance complémentaires. En dépit de cet échec, elle continue de croire qu'il est préférable que l'État limite son intervention, en matière de protection sociale des autonomes, à un programme de soutien direct aux associations qui ont pour mandat de les supporter. La CSN propose d'ailleurs que le gouvernement adopte une réglementation favorisant la mise en place de caisses de retraite syndicales à prestation déterminée. Cette proposition ne concerne toutefois que les salariés.

On a aussi porté à notre connaissance qu'au moins une association de travailleurs du domaine artistique, la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma a réussi, il y a longtemps et sans l'aide apparemment de l'État, à se doter d'un régime complémentaire d'assurance collective, maladie et REER contributoire pour tous ses membres. Cependant, les contraintes que la *Loi sur l'assurance médicament* ont fait peser sur le régime lui ont porté un dur coup et forcé l'introduction de limites d'accès à certaines protections.

D'autres demandes précises ont été formulées lors des audiences. Le groupe Au bas de l'échelle, constatant que plusieurs programmes gouvernementaux (subventions, financement, etc.) favorisent ni plus ni moins le travail autonome, s'inquiète de voir qu'on pousse ainsi toute une classe de citoyens en marge du filet de protection sociale qu'on sait réservé aux salariés. La *Loi sur les normes du travail* devrait d'ailleurs interdire qu'on force quelqu'un à s'incorporer pour échapper au bénéfice de la loi et même créer un recours spécial, pour contester une sanction en lien avec le refus de

répondre à la demande d'incorporation. La Commission des normes pourrait aussi se charger d'informer et d'éduquer la population sur le faux travail autonome. Cette dernière remarque rejoint, dans une certaine mesure, les propos d'autres associations qui déplorent l'absence de moyens de connaître tous les tenants et aboutissants du travail autonome.

À ces suggestions, Force jeunesse ajoute celle de mettre immédiatement en vigueur la partie du régime québécois d'assurance parentale qui concerne les travailleurs autonomes, même si d'autres, comme l'Association canadienne des réviseurs, région Québec-Atlantique, font valoir que le fait de se retirer pour un temps du marché peut signifier la fin des affaires pour le travailleur autonome, dont les clients iront voir ailleurs! Un représentant de la Jeune chambre de commerce de Montréal a aussi formulé une proposition intéressante, pour l'État comme pour le bénéficiaire de nouvelles mesures de protection sociale, celle de troquer certains avantages fiscaux reliés au statut d'entrepreneur contre l'accès à ces nouvelles mesures. Une autre demande portée par plus d'un groupe, dont au moins deux du milieu artistique, l'Union des artistes et l'Union des écrivains du Québec, consiste à trouver un substitut à l'assurance emploi pour les travailleurs autonomes, sous la forme d'un revenu minimal garanti, par exemple. De son côté, la CSN demande que les sommes versées à titre de rémunération à des travailleurs autonomes soient assujetties aux cotisations patronales au régime d'assurance parentale du Québec, à celles de la *Loi favorisant le développement et la formation de la main-d'œuvre*, au régime des rentes du Québec et à l'assurance emploi.

On a aussi suggéré d'apporter des améliorations au régime particulier de négociation collective applicable aux artistes du Québec, découlant de 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* (L.R.Q., c. S-32.01) et de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* (L.R.Q., c. S-32.1).

La première loi devrait, sur le modèle de la seconde, comporter l'obligation de négocier dès qu'une partie en fait la demande. Cette négociation porterait sur un contrat-type

minimal applicable à tous. La loi devrait aussi forcer la création d'un fond de pension participatif.

La seconde loi, bien que plus élaborée, nécessite également certaines améliorations, dont un élargissement du concept d'artiste, pour couvrir les personnes qui, à divers degrés, participent au processus de création. La loi devrait aussi imposer aux producteurs de se regrouper dans des associations reconnues au sens de la loi, ce qui faciliterait la négociation d'ententes applicables à tout producteur œuvrant dans le champ d'activité de l'association reconnue. Il semble en effet qu'aucune association de producteurs n'a encore demandé la reconnaissance, de sorte que l'association reconnue d'artistes ne peut négocier qu'avec les associations de producteurs existantes, l'entente ne liant que ses membres, ou avec les producteurs individuellement. Cette situation alourdit sérieusement le processus, multiplie inutilement le nombre d'ententes et rend pratiquement impossible leur suivi. Une dernière mise en garde est servie au gouvernement par l'Union des artistes : parce que cette loi n'est pas qu'une loi en matière de travail, mais qu'elle constitue une pièce de la politique culturelle, ce serait une erreur que de l'ouvrir à d'autres catégories de travailleurs autonomes. À ce sujet, la CSN avance l'idée d'adopter une loi cadre, sur le modèle de celle applicable aux artistes, pour permettre la négociation collective dans un domaine d'activité donné, entre des regroupements d'employeurs et de donneurs d'ouvrage et des associations ou des syndicats professionnels reconnus.

Dans le monde patronal et des entreprises, le discours beaucoup plus ouvert de la Chambre de commerce de Sainte-Foy et de son affilié, le Réseau entreprendre-ATTAQ Québec, tranche sur celui des autres porte-parole du milieu.<sup>753</sup> Par contraste, alors que la Chambre de commerce du Québec suggère qu'il suffit de stimuler l'économie pour que disparaisse le problème du travail autonome, limité, doit-on comprendre, au travail autonome non volontaire; qu'il faut résister à la tentation d'une intervention législative universelle, une solution qui, pour le Conseil du patronat comme pour la Chambre,

---

753. Les groupements qui se sont spécialement exprimés sur le sujet sont : la Chambre de commerce du Québec, la Chambre de commerce de Sainte-Foy et le Réseau entreprendre-ATTAQ Québec, le Conseil du patronat du Québec et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

pourrait même nuire à la position économique concurrentielle du Québec, sauf peut-être s'il s'agit de mesures visant à combler le vide entre deux contrats ou l'implantation d'un régime d'assurance parentale; et qu'elle s'oppose vivement à l'introduction dans nos lois du concept d'entrepreneur dépendant, la Chambre de commerce de Sainte-Foy et le Réseau y vont de propositions visant au contraire à améliorer le sort des vrais autonomes.

Elles proposent l'adoption d'un concept universel de travailleur autonome, doublée d'une stratégie de communication des tenants et aboutissants que ce statut représente pour le travailleur. Suivant cette proposition, les Chambres de commerce régionales, regroupées en fédération provinciale, pourraient être reconnues comme interlocutrices auprès du gouvernement pour discuter de modifications souhaitées à la *Loi sur les normes du travail* et aux autres lois, visant la reconnaissance du travailleur autonome et la mise en place des éléments d'un meilleur filet de protection sociale. En principe, le travailleur autonome devrait pouvoir accéder aux mêmes droits que les salariés en ce qui concerne : les prestations de maternité, l'assurance emploi et l'accessibilité aux avantages conférés par les régimes de pension (RRQ) et la sécurité du revenu.

Au plan des assurances collectives complémentaires, la Chambre et le Réseau suggèrent que, par des crédits d'impôts, le gouvernement favorise l'émergence de programmes d'assurance et de soutien aux travailleurs autonomes, programmes qui seraient offerts à coûts abordables par les institutions financières (on devine que l'attrait des crédits d'impôts inciterait un plus grand nombre de T.A. à souscrire à de telles assurances, de là la baisse du coût des primes). D'autres initiatives pourraient aussi être supportées par l'État, comme celle d'obliger les entreprises à offrir une assurance à leurs travailleurs autonomes, tel que cela se pratique, semble-t-il, en Floride. Enfin, pourquoi ne pas introduire un programme d'assurance invalidité obligatoire, géré par la Régie des rentes du Québec, pour le compte des travailleurs autonomes et offrir également un régime enregistré d'épargne maternité sur le modèle des régimes d'épargne logement ou études. Ce sont là, à n'en pas en douter, des mesures qui, même si le Conseil du patronat ne les a pas lui-même suggérées et qu'il s'inscrit en faux contre toute intervention législative

contraignante pouvant nuire à la position concurrentielle du Québec, favoriseraient tel qu'il le souhaite l'essor du travail autonome.

La position de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est à l'effet que les vrais autonomes qu'elle représente sont contre l'idée de la syndicalisation. Les seuls que cette voie intéresse sont les faux autonomes, ceux-là même que le droit actuel permet de démasquer, sans s'exposer au risque d'élargissement de la portée du *Code du travail* auquel pourrait conduire l'introduction du concept d'entrepreneur dépendant. En conséquence, les seules mesures propres à améliorer le filet de protection sociale des vrais autonomes devraient se limiter, comme il se doit, à des incitatifs fiscaux et ne pas passer par l'introduction de nouveaux programmes coûteux du genre du programme d'assurance médicaments. D'ailleurs, en matière d'assurances, leur propre expérience avec leurs membres confirme l'importance du volontariat. Sur la question des disparités de traitement résultant du statut d'emploi, les membres de la FCEI sont disposés, lorsque la chose est possible, à accepter l'idée d'un traitement proportionnel à la contribution ou à la participation de l'atypique. Quant à la possibilité qu'une mesure législative interdise la transformation d'un salarié en entrepreneur, la Fédération considère qu'elle est inutile. En fait, rien ne sert de légiférer pour une situation qui ne saurait être que temporaire. Selon elle, une personne placée devant le risque que représente la perte de son unique ou principal donneur d'ouvrage ne tarde pas à élargir sa clientèle. Ce faisant, son statut se transforme en celui d'entrepreneur véritable rendant caduque la mesure visant à protéger l'entrepreneur dépendant d'hier.

S'agissant enfin des résultats de notre consultation sur l'Internet, les besoins exprimés par les travailleurs autonomes ne diffèrent pas de ceux des autres travailleurs atypiques. Plus d'une fois sur deux, l'expression du besoin porte sur l'assurance emploi, la sécurité d'emploi ou les assurances collectives.

### **C) Les besoins de protection des salariés travaillant par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire de main-d'œuvre**

La situation des salariés travaillant par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire de main-d'œuvre a davantage fait l'objet de propositions de la part des groupes Au bas de l'échelle et de l'Association des aides familiales du Québec que des associations syndicales. Pour la CSN, la FISA et la FTQ (en ce dernier cas, on nous a précisé qu'il ne s'agissait pas formellement d'une position endossée par la centrale), la réponse aux difficultés particulières vécues par ces travailleurs se trouve dans un moyen efficace d'établir l'identité de l'employeur (CSN) ou de déterminer les conditions de travail qui doivent s'appliquer. La CSN suggère donc que le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail* comportent un mécanisme de déclaration d'employeur unique qui aboutirait, doit-on comprendre, à lier solidairement l'agence et l'entreprise utilisatrice à l'application de la loi et à la négociation collective. La L.n.t. prévoirait également que le salarié embauché par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire bénéficie des mêmes conditions de travail que les employés réguliers de l'entreprise utilisatrice, qui font le même travail. Les deux autres organisations suggèrent, pour le long terme seulement dans le cas de la FTQ, que le travailleur d'agence bénéficie des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. En ce qui concerne la question des régimes de retraite et d'assurance, la FISA suggère plutôt le versement au travailleur d'agence d'une indemnité compensatoire en pourcentage de rémunération additionnelle.

Dans le cadre de notre consultation sur Internet, un commis à l'administration, travailleur d'agence, décrivait ainsi les droits dont il était privé et les changements qu'il souhaitait voir instaurer :

*« Avantages sociaux d'une compagnie, assurances collectives, salaire plus bas sans augmentation, aucunes vacances, pas de sentiment d'appartenance ».*

Il demande donc :

« (Un) salaire ( ) équitable, droit de vacances payées si le contrat est prolongé, tous les congés payés si nous travaillons pendant ceux-ci ».

Les deux autres organisations nous ayant fait des représentations sur la situation des travailleurs d'agence, l'Association des aides familiales du Québec et Au bas de l'échelle, s'entendent pour suggérer d'obliger les agences de fourniture de main-d'œuvre temporaire à détenir un permis d'exploiter. Pour le groupe Au bas de l'échelle, ce serait le premier pas à franchir pour permettre à la Commission des normes du travail, s'appuyant sur des dispositions nouvelles à inscrire dans la loi, de mieux encadrer les pratiques des agences. Pour obtenir leur permis, elles devraient souscrire une garantie financière. Quant aux conditions dans lesquelles elles devraient opérer, le groupe suggère, en premier lieu, que la *Loi sur les normes du travail* interdise à une entreprise ayant procédé à un licenciement au cours des six derniers mois de faire appel à une main-d'œuvre temporaire. En plus de déclarer que l'agence est responsable du respect de la loi par l'entreprise utilisatrice, la loi devrait prévoir que l'agence et l'entreprise sont solidairement responsables des obligations pécuniaires. La pratique de facturer une pénalité à l'entreprise utilisatrice, en cas d'embauche directe du salarié et celle des clauses restreignant le droit de ce dernier de solliciter du travail d'un client, sans passer par l'agence, devraient être illégales au regard de la *Loi sur les normes du travail*. Enfin, au terme du contrat, l'agence devrait être obligée de verser au salarié une prime de précarité de 2 % du salaire brut gagné.

L'organisme patronal qui avait le plus à dire sur la question, l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, a proposé l'adoption d'un test en neuf points pour faire disparaître l'incertitude quant à l'identification de l'employeur dans le cadre d'une relation triangulaire. Le résultat auquel devait en principe conduire le test, soit l'identification de l'agence comme l'employeur des salariés temporaires, ne

saurait qu'être bénéfique à ce dernier, dans la mesure où c'est l'agence qui est responsable de l'accès à l'emploi et que ne se poseront plus de questions quant à l'application normale des lois sociales à son endroit. Les modèles qu'on nous a remis de contrats conclus entre toutes les parties (agence, entreprise utilisatrice et travailleur) traduisent, on ne peut plus clairement, la vision de l'Association des rapports d'employeur à salarié qu'entretiennent l'agence et le personnel placé temporairement chez une entreprise utilisatrice.

Les travailleurs d'agence ayant répondu à notre questionnaire sur Internet réclament, pour leur part, et dans l'ordre d'importance, la sécurité d'emploi et l'assurance emploi.

Voilà donc l'essentiel des besoins de protection réclamés par les divers intéressés et des propositions qui nous ont été formulées lors des audiences ou en réponse à notre questionnaire Internet. On ne peut que constater la distance qui sépare les partenaires traditionnels du monde des rapports de travail des groupes d'intérêts, au regard des moyens de répondre aux besoins identifiés, des besoins presque niés par les représentants patronaux et ceux du monde des entreprises. Pour les groupes d'intérêts, l'intervention législative, spécialement dans le cadre de la L.n.t. prend une place prépondérante, alors que pour les groupements syndicaux, le début de la solution passe par le droit d'association.

## II- LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE RÉVÉLÉS PAR LE SONDAGE TÉLÉPHONIQUE

Réalisé par la firme Léger Marketing pour le compte du ministère du Travail, le sondage téléphonique sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle a permis, sur la base des résultats d'un sondage omnibus<sup>754</sup> tenu très peu de temps auparavant, de rejoindre un échantillon représentatif de 600 personnes, entre le 23 mai et le 1<sup>er</sup> juin 2002. Les résultats détaillés de ces deux sondages sont annexés au présent rapport. En conséquence, la présente section se limite à présenter, en quatre temps, les faits saillants de l'enquête : le profil des répondants, les avantages perçus du travail en situation non traditionnelle, les diverses protections sociales qui leur sont accessibles ou dont ils bénéficient et, finalement, la perception de leur position relative en cette matière, en rapport avec celle du travailleur typique.

### A) Le profil des répondants

Les répondants étaient presque également répartis entre les hommes (52 %) et les femmes (48 %). En faisant certains regroupements, on constate que 29,5 % d'entre eux se situent dans la fourchette d'âge des 18-34 ans, alors qu'il s'en trouve 54 % entre 35 et 54 ans. Plus de la moitié ont complété des études de niveau collégial ou universitaire (56 %), alors que, par rapport à l'ensemble de l'échantillon, 66,5 % des répondants ont un revenu annuel de moins de 40 000 \$.

Les deux formes de travail atypique les plus fréquemment mentionnées sont le travail autonome (42 % des répondants) et le travail à temps partiel (30 %).<sup>755</sup> On ne s'étonne

---

754. Ce premier sondage a permis de connaître le taux d'incidence des travailleurs atypiques dans la population de travailleurs québécois, aux fins d'établir un échantillon représentatif pour le second sondage.

755. Afin de ne pas introduire un biais dans les statistiques relatives au travail à temps partiel, les étudiants à plein temps ont été éliminés du sondage par une question introductive quant à leur statut. La donnée exclut donc les étudiants à plein temps qui auraient pu travailler à temps partiel.

pas de constater que les travailleurs de sexe masculin dominent dans la première situation de travail (60 % d'hommes) et que la tendance s'inverse lorsqu'il s'agit du travail à temps partiel (70 % de femmes). Il n'y a toutefois pas de tendance très marquée en ce qui concerne l'âge des répondants, quoiqu'on observe que le travail autonome fait partie du quotidien de ceux qui l'exercent depuis plus longtemps que le travail à temps partiel pour les travailleurs concernés par cette autre forme de travail atypique. En fait, 57 % des travailleurs autonomes sont dans cette situation depuis six ans ou plus contre 42 % de travailleurs à temps partiel. Là se trouve probablement l'explication du fait que les travailleurs autonomes affirment majoritairement avoir choisi cette situation de travail (82 %), alors que 74 % des travailleurs à temps partiel disent avoir fait un tel choix. Conséquemment, de tous ceux qui disent avoir choisi le travail atypique, 45 % sont travailleurs autonomes et 29 % travaillent à temps partiel.

Les deux autres formes de travail atypique les plus présentes, à hauteur de 21 % chacune, sont le travail à domicile et celui sous contrat à durée déterminée, sans garantie de prolongement. Les répondants les plus susceptibles de se retrouver dans ces catégories de travail sont les gens ayant une scolarité de niveau universitaire (35 % et 44 % respectivement). Les travailleurs autonomes (36 %) et ceux qui ne sont pas membre d'une association de travailleurs autonomes (45 %) sont proportionnellement plus nombreux à travailler à domicile; 84 % travaillent à domicile par choix. Les répondants qui travaillent à domicile vivent cette situation depuis six ans ou plus, pour 52 % d'entre eux. Les travailleurs sous contrat d'une durée déterminée sont moins nombreux (68 %) à avoir opté pour cette forme de travail atypique et 50 % vivent cette précarité depuis au moins six ans.

Une dernière forme de travail dans une situation non traditionnelle mérite d'être signalée, ne serait-ce que pour indiquer sa marginalité : le travail par l'entremise d'une agence de placement de personnel. Cette forme de travail atypique n'est le lot que de 3 % des répondants à notre sondage, soit une vingtaine de personnes dont les principales caractéristiques sont, à majorité, de travailler volontairement (80 %) dans cette situation depuis moins de six ans (63 %). Plus du tiers travaillent en milieu syndiqué (34 %) et

23 % sont représentés par un syndicat. Le travail pour le compte d'un seul employeur constitue la règle pour 53 % d'entre eux alors que pour l'ensemble des travailleurs en situation non traditionnelle, ce pourcentage s'élève à 59 %.

Le travail atypique se concentre par ailleurs dans trois secteurs d'activité principaux : les soins de santé et les services sociaux (16 %), le commerce de détail (11 %) et les services aux entreprises (11 %). Dans les secteurs des soins de santé et de services sociaux, de même que dans celui des services aux entreprises, on retrouve respectivement 71 % et 73% de travailleurs atypiques détenant au moins un diplôme d'études collégiales. On dénote également la présence d'une association de salariés accréditée dans 51 % des milieux de travail du secteur des soins de santé et des services sociaux. Les deux autres secteurs où l'on retrouve les plus fortes présences syndicales sont le secteur des services d'enseignement (58 %) et celui de la construction (43 %).

Quant aux travailleurs eux-mêmes, près du quart sont des travailleurs spécialisés dans les services, dont près de la moitié (45 %) gagnent moins de 20 000 \$ par année. Toute situation et secteur de travail confondus, ils cumulent en moyenne un peu plus de neuf ans de travail en situation non traditionnelle,<sup>756</sup> la ligne de départage se situant à six ans (49 % ont une expérience de travail inférieure à six ans). Ceux qui sont les plus susceptibles de se retrouver dans la catégorie des travailleurs atypiques cumulant une expérience de ce type de travail qui dépasse la moyenne gagnent 40 000 \$ ou plus par année, travaillent pour un seul employeur ou donneur d'ouvrage ou encore, sont membres d'une association de salariés (accréditée ou non) ou d'une association de travailleurs autonomes.

Parmi les travailleurs en situation non traditionnelle qui ont au moins un employé à leur service (19 % des répondants), la moitié disent en embaucher un ou deux, alors que le nombre moyen d'employés déclarés par ces 115 travailleurs employeurs est de 6,5.

---

756. Selon un calcul fait par la firme de sondage. Voir la p. 18 des résultats du sondage, en annexe.

Enfin, sur le niveau d'autonomie dont ils disposent et sur ses manifestations, les travailleurs en situation non traditionnelle semblent avoir les coudées franches, puisque 78 % disent avoir la totale maîtrise de l'organisation du travail; 69 % contrôlent les méthodes de travail et 63 % leur horaire, alors que 61 % sont libres de toute supervision ou contrôle.

<b>PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS, EN POURCENTAGE DU NOMBRE TOTAL (N = 600)</b>						
Hommes	Entre 35 et 54 ans	Travailleur (euse) autonome	A choisi de travailler ainsi	Vit cette situation depuis au moins 6 ans	N'a qu'un seul client ou employeur	Gagne moins de 40 000 \$/an
52 %	54 %	42 %	77 %	51 %	59 %	66,5 %

Globalement, pour clore cette sous-section sur le profil des répondants à notre sondage téléphonique, il appert qu'en pourcentage de l'ensemble des répondants :

- 42 % sont des travailleurs autonomes;
- 77 % ont choisi leur situation de travail atypique;
- 51 % vivent cette situation depuis au moins six ans;
- ils jouissent d'une importante autonomie;
- 52 % sont des hommes;
- 54 % des répondants ont entre 35 et 54 ans;
- 56 % ont complété des études collégiales ou universitaires;
- 66,5 % gagnent moins de 40 000 \$ par année;
- 59 % n'ont qu'un seul client ou employeur;
- 16 %, le plus grand nombre, travaillent dans le secteur de la santé et des services sociaux;
- 19 % ont au moins un employé à leur service;

- 33 % travaillent dans un lieu ou pour un employeur chez qui des personnes faisant le même travail qu'eux sont représentés par une association de salariés accréditée.

## **B) Les avantages perçus du travail en situation non traditionnelle**

En fond de scène, au moment d'aborder la question des avantages perçus du travail en situation non traditionnelle, on doit avoir à l'esprit que 77 % des répondants ont indiqué avoir choisi de travailler dans cette situation. La formule d'un sondage ne permet toutefois pas de savoir s'il s'agit, et dans quelle proportion, d'un choix dicté, par exemple, par des obligations parentales, par des problèmes de santé ou par l'acceptation d'une proposition en ce sens de l'employeur, toutes des situations qui à nos yeux ne correspondent pas à l'expression d'un choix véritable. Quoiqu'il en soit, ce n'est qu'aux répondants ayant indiqué qu'ils se trouvaient par choix en situation non traditionnelle, que fut posée la question relative aux avantages perçus ou recherchés à cette occasion.

Quatre avantages se démarquent de manière particulière (10 % ou plus des répondants) : les considérations d'ordre monétaire (ou les avantages fiscaux), à hauteur de 23 % des 463 répondants, la liberté quant aux heures de travail (19 %), le fait d'être son propre patron, d'œuvrer de manière autonome (11 %) et, finalement, la liberté (10 %). En regroupant, parce qu'ils sont de même nature, les trois derniers avantages, on peut dire que le sentiment d'indépendance ou de liberté conditionne le choix de 40 % des répondants qui ont choisi de travailler en situation non traditionnelle. Cette donnée est parfaitement conséquente avec celle présentée plus tôt qui indique que 42 % des travailleurs en situation non traditionnelle de notre sondage se présentent comme travailleurs autonomes et que parmi eux, 82 % ont choisi de travailler dans cette condition.

C'est donc d'abord en raison de la liberté que cela procure que 40 % des répondants choisissent de travailler dans des conditions atypiques, les considérations monétaires ou

fiscales se situant au second rang des préoccupations (23 % des répondants). Qu'en est-il maintenant de leur protection sociale? À quels bénéfices ont-ils accès?

### **C) Les protections sociales dont bénéficient les travailleurs en situation non traditionnelle**

Par les réponses données à un bloc de treize questions, nous avons cherché à voir dans quelle mesure cinq moyens ou objets courants de protection sociale étaient accessibles au travailleur atypique : la représentation collective (par une association de salariés accréditée, un regroupement ou une association professionnelle), l'assurance collective, l'assurance individuelle (maladie, accident, invalidité, etc.), les régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) et les régimes complémentaires de retraite (régime de retraite de l'entreprise ou d'une association professionnelle, par exemple).

Le tiers des répondants (33 %) travaillent dans un milieu où les personnes qui font le même travail qu'eux sont représentés par une association de salariés accréditée. En ordre décroissant, cette réalité est vécue par les travailleurs sur appel ou occasionnels (46 %), ceux sous contrat pour une durée déterminée (42 %), les travailleurs à temps partiel (37 %) et les travailleurs d'agence (34 %). Par comparaison, cette situation n'est le lot que de 26 % des travailleurs autonomes. De tous ces répondants, 82 % sont effectivement représentés par cette association, alors que 93 % des travailleurs ainsi représentés sont également membres de l'association.

Les répondants sont membres dans une proportion de 21 % et de 15 % respectivement des deux autres formes de regroupement collectif qui sont l'ordre professionnel, l'association ou le syndicat non accrédité et l'association de travailleurs autonomes. En ce dernier cas, la question n'a évidemment été posée qu'à ceux se définissant comme travailleurs autonomes.

Sans tenir compte du fait que ces diverses formes d'association peuvent ne pas être également accessibles à tous, il demeure intéressant de noter que le niveau comparé *d'adhésion* à une association de salariés accréditée et à une autre forme d'association est sensiblement le même : 25 % pour la première forme d'association contre 28 % pour la seconde.<sup>757</sup>

La proportion de répondants qui participent à un régime collectif d'assurance s'élève, quant à elle, à 41 %, une donnée d'autant plus intéressante lorsqu'on considère que cette proportion est de 68 % pour les répondants qui sont représentés par une association de salariés accréditée, contre 29 % seulement de ceux qui ne le sont pas. Bien que moins important, l'écart quant au niveau de participation à un régime collectif d'assurances est également substantiel entre les membres et les non-membres d'une association non accréditée (52 % contre 37 %) ou d'une association de travailleurs autonomes (54 % contre 22 %). Sans jeu de mots, cette donnée accrédirait en partie l'idée véhiculée par les organisations syndicales quant au meilleur moyen d'améliorer la protection sociale des travailleurs : l'accès à la syndicalisation.

De tous les répondants, ceux qui proportionnellement participent le plus à un régime d'assurance collective sont les travailleurs autres qu'autonomes (43 % contre 30 %), ceux cumulant une expérience de travail de plus de quinze ans (51 %) et ceux qui n'ont qu'un seul employeur ou donneur d'ouvrage (49 %).

Présenté autrement, 71 % de ceux qui bénéficient d'un régime d'assurance collective travaillent pour un seul employeur, alors que 45 % (109 répondants) sont représentés par une association de salariés accréditée et 36 % (67 + 20 = 87 répondants) sont membres d'une autre forme d'association. Le fait d'être représenté par une association (196

---

757. Nous obtenons cette donnée en divisant le nombre de répondants ayant déclaré être membres du syndicat accrédité dans l'entreprise (149) par le total des répondants (600) et en additionnant le nombre de répondants membres d'une association non accréditée (128) ou d'une association de travailleurs autonomes (38) pour le diviser également par le nombre total de répondants (600).

répondants sur 244 bénéficiaires d'assurances, soit 80 %) <sup>758</sup> et le fait de travailler pour un seul employeur ou donneur d'ouvrage sont donc des facteurs déterminants.

S'agissant de la participation à un régime privé d'assurance, le taux s'élève à 38 % des travailleurs atypiques. On n'est pas étonné de constater que les sous-groupes de répondants qui sont proportionnellement plus nombreux à participer à un tel régime sont ceux qui vivent leur situation particulière de travail depuis plus de quinze ans (49 % contre 28 % depuis moins d'un an), qui ont choisi de travailler dans ces conditions (41 % contre 27 % qui ne l'ont pas choisi), qui mentionnent qu'il y a une association accréditée à leur lieu de travail (45 % contre 35 % qui mentionnent qu'il n'y en a pas) et qui sont membres d'une association non accréditée (60 % contre 31 % qui ne sont pas membres) ou d'une association de travailleurs autonomes (63 % contre 37 % non-membres). Les sous-groupes qui participent déjà à un régime d'assurance collective (49 % contre 30 % de ceux n'y participant pas), à un REER (48 % contre 26 % qui n'y participent pas) ou à un fond de retraite de l'employeur (47 % contre 33 % qui n'y participent pas) sont également, en proportion, plus nombreux à participer aussi à un régime privé d'assurance.

En ce qui concerne enfin la contribution à un fond de retraite, autre qu'un régime public, le sondage révèle qu'un peu plus de la moitié des répondants (53 %) ont un REER, alors que ce pourcentage diminue à 31 %, lorsque la question porte sur un fond de retraite autre qu'un REER ou un régime public. Dans l'un comme dans l'autre cas, les sous-groupes parmi lesquels on retrouve proportionnellement le plus grand nombre de cotisants sont ceux qui déclarent un revenu de 40 000 \$ et plus, qui travaillent dans un lieu où se trouve une association de salariés accréditée et qui participent déjà à un régime d'assurance collective ou, selon le cas, à un fond de retraite de l'employeur ou à un REER et qui n'ont qu'un seul employeur.

---

758. Le pourcentage total ne saurait être qu'indicatif, puisqu'il est possible à un répondant d'être membre et représenté par plus d'une association.

POURCENTAGE DU TOTAL DES RÉPONDANTS QUI BÉNÉFICIENT DE CINQ DES PRINCIPALES MESURES DE PROTECTION SOCIALE				
Droit d'association (représenté par un syndicat accrédité ou une autre association)	Assurances collectives	Assurances privées	REER	Fond de retraite autre qu'un régime public ou un REER
53 %	41 %	38 %	53 %	31 %

En résumé, en ayant malgré tout à l'esprit qu'on peut être tout à la fois membre d'un ordre professionnel et être représenté par une association de salariés accréditée, on note qu'un travailleur atypique sur deux exerce son métier dans un environnement habité par une forme de représentation collective.<sup>759</sup>

Moins de la moitié (41 %) des répondants participent à un régime collectif d'assurance, une proportion qui grandit lorsqu'on considère seulement ceux qui sont représentés par une association, quelle qu'en soit la forme, mais plus encore lorsqu'il s'agit d'une association de salariés accréditée. La proportion de participants qui n'ont qu'un seul employeur, client ou donneur d'ouvrage, atteint un sommet à 71 %.

L'assurance privée attire, quant à elle, 38 % des travailleurs atypiques, une proportion qui augmente avec les années passées dans une situation de travail non traditionnelle, le fait qu'on a choisi de travailler dans ces conditions, qu'on travaille dans un milieu syndiqué ou qu'on est membre d'une association.

---

759. Cette donnée s'obtient en additionnant le nombre de répondants qui sont représentés par une association de salariés accréditée (160), le nombre des membres d'une association non accréditée (128) et le nombre de membres d'une association de travailleurs autonomes (38), divisé par le total des répondants. Le taux atteint même 60 %, si au lieu de compter les répondants effectivement représentés par le syndicat, on compte ceux qui déclarent œuvrer dans un milieu où ceux qui font le même travail sont représentés par une association de salariés accréditée (195).

Finalement, un peu plus de la moitié des répondants souscrivent à un REER, alors qu'un peu moins du tiers participent à un fond de retraite privé. Dans l'un comme dans l'autre cas, la plus forte proportion de participants se retrouve chez les hauts salariés et chez ceux qui travaillent dans un lieu où se trouve une association de salariés accréditée.

Mais, peut-on se demander, ces protections sont-elles suffisantes aux yeux des travailleurs atypiques lorsqu'ils se comparent aux autres travailleurs?

**D) La perception qu'ont les personnes travaillant dans une situation non traditionnelle des avantages dont elles sont privées, par rapport au travailleur typique**

Le sentiment d'être privé de droits ou d'avantages dont bénéficient les travailleurs typiques est le lot du tiers (32 %) des répondants à notre sondage. On note que les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail, ceux qui participent à un régime d'assurance collective, ou qui contribuent à un fond de retraite de l'employeur sont proportionnellement plus nombreux à croire que leur statut ne les prive pas de droits ou d'avantages dont profitent les travailleurs typiques. Peut-on y voir un indice que les efforts visant à améliorer le sort des travailleurs atypiques devraient porter sur ces trois aspects (libre choix de la situation de travail, régime d'assurance et fond de retraite), d'autant plus, comme on le verra dans les lignes qui suivent, que deux de ces trois éléments arrivent en tête de liste de ce dont les atypiques se sentent privés?

<b>POURCENTAGE DES RÉPONDANTS QUI SE PERÇOIVENT DANS UNE POSITION DÉSAVANTAGEUSE OU QUI RÉCLAMENT D'AVANTAGE DE PROTECTION</b>	
Accès à moins de droits que les autres travailleurs	Besoin de davantage de protection
32 % (24 % du groupe des 18-24 ans)	54 % (34 % des 18-24 ans)

En effet, pour 32 % des répondants estimant que leur situation de travail les place dans une position défavorable, les éléments les plus souvent mentionnés sont : l'accès à un régime d'assurance collective (29 % de ce groupe de répondants), l'accès à un régime de retraite de l'entreprise (26 %), les revenus de chômage (18 %) et les vacances annuelles (10 %). L'indemnisation des accidents du travail et le droit d'être représenté par un syndicat (8 % chacun), de même que les congés parentaux, les mesures en lien avec la famille et l'application des normes minimales du travail (7 % chacun) suivent dans la liste des préoccupations.

<b>ÉLÉMENTS LES PLUS MENTIONNÉS PAR LES RÉPONDANTS QUI S'ESTIMENT DANS UNE POSITION DÉFAVORABLE, PAR RAPPORT AUX SALARIÉS TYPIQUES</b> <b>(32 % DES RÉPONDANTS)</b>		
Assurances collectives	Régime de retraite de l'employeur	Revenus de chômage
29 %	26 %	18 %

Au regard du niveau de protection dont disposent les personnes dans une situation de travail comme la leur, une majorité des répondants (54 %) manifeste le besoin d'une plus grande protection. Les caractéristiques des répondants qui, proportionnellement, sont plus nombreux à juger insuffisant le niveau de protection sont : les travailleurs plus âgés, ceux dont le revenu est inférieur à 20 000 \$, ceux qui n'ont pas choisi cette situation de travail, qui travaillent dans un milieu non syndiqué et ne participent pas à un régime collectif ou privé d'assurance ni ne contribuent à un REER. À l'opposé, les caractéristiques principales de ceux qui, proportionnellement, sont plus nombreux à indiquer jouir de protections suffisantes, ne sont que la réciproque des précédents, sauf une. En effet, les travailleurs atypiques qui n'ont qu'un seul employeur, client ou donneur d'ouvrage sont proportionnellement plus nombreux que les autres à indiquer jouir d'une protection suffisante (49 % contre 33 % qui ont plusieurs employeurs, donneurs d'ouvrage ou clients). Il est d'intérêt de noter que les jeunes travailleurs atypiques (18-24 ans) se déclarent proportionnellement en plus grand nombre suffisamment protégés (57 %

d'entre eux), alors que le taux de satisfaction des autres groupes d'âge n'est que de 38 % (25 à 34 ans), 40 % (35 à 44 ans), 42 % (45 à 54 ans) et 44 % (55 à 64 ans).

<b>CHANGEMENTS RÉCLAMÉS PAR LES RÉPONDANTS</b>				
Assurances collectives	Revenus de chômage	Régime de retraite de l'entreprise	Application des normes minimales de travail	Droit d'être représenté par un syndicat
14 %	12 %	11 %	6 %	5 %

Fort de ces divers constats, on ne s'étonnera pas que les trois améliorations réclamées par les répondants qui jugent leurs protections insuffisantes soient : l'accès à un régime d'assurance collective (14 % de ce groupe de répondants), des revenus de chômage (12 %) et l'accès à un régime de retraite de l'entreprise (11 %).

Ces données sont parfaitement concordantes avec les résultats obtenus en réponse à notre questionnaire sur Internet où ce sont l'assurance emploi, la sécurité d'emploi et les assurances collectives qui ressortent en termes de besoins de protection.

Loin derrière, la proportion de répondants réclamant le bénéfice des autres droits fondamentaux comme les normes minimales du travail, l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'accès à la syndicalisation ou des congés familiaux et d'autres mesures en lien avec la famille, est respectivement de 6 % pour les deux premiers, et de 5 % pour les deux autres.

Globalement, retenons que 67 % du total des répondants ne se trouvent pas défavorisés par rapport au travailleur typique, en matière de droits ou d'avantages liés au travail. Cette proportion est de 76 % dans la catégorie d'âge des 18 à 24 ans. Pour ceux qui s'estiment défavorisés, les éléments qu'on pointe du doigt sont l'absence de régime d'assurance collective, d'un régime de retraite de l'entreprise et de revenus de chômage.

Appelés à indiquer les changements souhaités, le choix du plus grand nombre de répondants a porté, dans l'ordre et sans grand étonnement, vu ce qui précède, sur l'accès à un régime d'assurance collective, à des revenus de chômage et au régime de retraite de l'entreprise. Le bénéfice des autres mesures de protection sociale minimales qui découlent des lois publiques telles les normes minimales du travail, l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'accès à la syndicalisation ou le bénéfice de congés ou de mesures en lien avec la famille, passent clairement au second rang des préoccupations des répondants. Enfin, les jeunes de 15 à 24 ans sont ici aussi proportionnellement plus nombreux à juger disposer de protections suffisantes.

## **CONCLUSION GÉNÉRALE DU PORTRAIT DE SITUATION**

Bien que la notion de travail non traditionnel recouvre des formes d'emploi parfois anciennes, ce type de situation a connu un développement considérable depuis environ vingt-cinq ans. Ce phénomène résulte de plusieurs facteurs conjugués tels que les nouvelles technologies, la compétitivité accrue à l'échelle planétaire, le besoin que perçoivent les entreprises d'être plus flexibles notamment au plan des ressources humaines ainsi que les nouvelles formes d'organisation du travail. On peut aussi penser que ces formes d'emploi permettent à certains travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et qu'elles comblent, pour d'autres, le désir d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

### **La diversité des formes d'emploi**

C'est ainsi qu'on a vu se multiplier ces formes d'emploi non traditionnelles qu'il s'agisse de travail à temps partiel, de travail à durée déterminée, de travail temporaire, de travail occasionnel, de travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte, de travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou de travail indépendant ou autonome. Ces formes sont dites « non traditionnelles » précisément parce qu'elles dérogent au modèle classique du travail salarié issu de la révolution industrielle et consacré plus tard par les lois du travail, à savoir une relation de travail subordonnée de durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise. Ces formes atypiques de travail ont longtemps été considérées comme marginales parce qu'elles ne regroupaient que peu de personnes ou qu'elles étaient perçues comme un moyen de gagner un revenu d'appoint. Elles sont non seulement devenues numériquement importantes mais pour plusieurs, elles sont une façon parmi d'autres de participer au marché du travail de manière intermittente ou permanente durant une large part sinon durant la totalité de leur vie active. C'est devenu pour beaucoup une façon de vivre sa vie au travail.

## **L'importance du phénomène**

Il ne s'agit pas là d'un phénomène proprement québécois, on s'en doute bien. Il caractérise l'ensemble des pays industrialisés. C'est également un phénomène important aussi bien quant au nombre et aux catégories de personnes touchées qu'en regard aux conséquences, heureuses ou malheureuses, qu'il est susceptible d'avoir sur ces personnes.

En effet, selon des données provenant de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, la proportion des emplois atypiques dans l'emploi total au Québec est passée de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995. Elle oscille entre 37,1 % et 36,4 % entre 1997 et 2001. Cela constitue donc une part non négligeable des emplois.

Bien qu'on puisse observer des variations quant à la prédominance de l'une ou l'autre de ces formes d'emploi non traditionnelles, il y a tout lieu de croire que cette réalité est là pour durer. En effet, compte tenu du volume d'emplois en cause, de légères variations dans la création d'emplois réguliers à temps plein ou d'emplois dits atypiques n'ont que peu d'influence sur la proportion des emplois atypiques dans le marché du travail.

## **Quelques-unes des conséquences**

Il importe de noter que ce phénomène se développe depuis plusieurs années alors que les lois du travail, conçues à l'origine pour apporter un minimum de protection sociale aux salariés traditionnels, n'ont pas été adaptées pour prendre en compte ces réalités nouvelles.

Cela ne va pas sans entraîner un certain nombre de conséquences. En effet, si ces nouvelles formes d'emploi comportent des avantages indéniables pour les entreprises, notamment en termes de flexibilité plus grande dans l'utilisation et la gestion de main-d'œuvre, et parfois aussi pour les travailleurs, en facilitant la conciliation travail-famille ou en permettant une plus large autonomie dans l'exécution du travail ou dans l'aménagement du temps qui y est consacré, elles engendrent des effets sociaux moins

désirables. Quel que soit le pays industrialisé considéré, les problèmes soulevés sont du même ordre : les lois du travail ayant été conçues pour encadrer les relations du travail de type classique, il devient souvent difficile de qualifier juridiquement ces nouveaux rapports du travail et de déterminer si les détenteurs de ces emplois atypiques auront accès ou non aux régimes de protection ainsi définis. On observe aussi que la multiplication de ces emplois atypiques entraîne des disparités de traitement, parfois importantes entre des personnes exécutant des tâches similaires dans la même entreprise. Le recours à ces formes nouvelles n'est pas uniquement synonyme de flexibilité ou de diversité; il entraîne aussi une précarité des conditions de travail et de vie de plusieurs travailleurs, voire leur exclusion du champ d'application du droit du travail.

### **La situation au plan juridique au Québec**

Ces observations de portée générale commandaient que le Comité procède à un examen de l'état du droit québécois aussi bien du point de vue de l'accès de ces travailleurs aux principaux régimes de protection sociale qu'à celui du niveau de protection sociale en fonction du statut d'emploi.

Le statut de salarié étant la clé de l'accès aux divers régimes de protection sociale mis en place pour les travailleurs, il importait d'essayer d'en bien saisir les contours.

À cet égard, l'examen des principales lois du travail québécoises pertinentes<sup>760</sup> confirme que c'est effectivement le statut de salarié au sens classique du terme<sup>761</sup> qui donne accès aux protections qu'elles procurent, alors qu'un statut autre confine soit à l'exclusion, soit à un accès à des conditions moins avantageuses, d'où tout le problème de qualifier ceux

---

760. Le *Code du travail* (C.t.), la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.d.c.c.), la *Loi sur les normes du travail* (L.n.t.), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.s.s.t.), la *Loi sur l'équité salariale* (L.é.s.), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.a.t.m.p.), la *Loi sur le régime des rentes du Québec* (L.r.r.q.) et la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.r.c.r.).

761. Une personne fournissant une prestation de travail moyennant rémunération pour le compte d'une autre personne et sous sa direction et son contrôle.

qui se retrouvent dans une sorte de zone grise parce qu'ils ne sont ni tout à fait « salariés » classiques, ni tout à fait « indépendants » ou « entrepreneurs ».

Cette opération de qualification juridique est d'autant plus problématique qu'une approche globale permet d'observer une grande hétérogénéité d'une loi à l'autre, non seulement dans la terminologie utilisée pour désigner le « salarié » mais aussi et surtout dans les éléments de sa définition. Ainsi, une personne qualifiée de « *salarié* » en vertu d'un régime donné pourrait ne pas l'être en vertu d'une autre loi du travail. À l'incertitude juridique peut alors s'ajouter, sans que cela ait été nécessairement voulu, une forme d'iniquité au plan de l'accès à certaines protections sociales.

Du point de vue du niveau de protection dont peuvent bénéficier les divers types de « salariés », l'examen du droit en vigueur conduit à deux grandes constatations. D'abord, les lois québécoises ne limitent en rien le droit des entreprises d'avoir recours à une main-d'œuvre dite atypique. Toutes les formes de travail demeurent accessibles, pratiquement sans restriction aucune : travail à durée indéterminée, travail à temps partiel, salariés occasionnels ou sur appel. Aucune règle ne limite le recours à des salariés d'agence de placement temporaire. Le droit du travail québécois s'avère donc très peu contraignant et il laisse une très large place à la flexibilité.

Par ailleurs, bien qu'il existe dans certaines lois quelques dispositions visant à tenir compte de la situation particulière de certains salariés atypiques, on observe qu'il subsiste encore de nombreux écarts dans les niveaux de protection dont bénéficient les travailleurs en situation non traditionnelle et les salariés classiques et que ces écarts ne s'expliquent pas uniquement par le fait que les travailleurs atypiques travaillent moins d'heures que les autres. Qu'il suffise de rappeler, à titre d'exemple, certaines situations problématiques pouvant générer des niveaux de protection qui diffèrent suivant le statut d'emploi :

- dans le mode d'indemnisation des congés ou des absences selon qu'il s'agit de salariés réguliers à temps complet ou de salariés occasionnels, à temps partiel ou qui cumulent plusieurs emplois (ex. calcul des indemnités de remplacement du

revenu lors d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou calcul de l'indemnité de jours fériés);

- dans l'octroi de certains avantages liés à une exigence de durée de service continu pour un seul employeur ou une même entreprise (ex. jours fériés, congés annuels, etc.). L'appréciation de l'exigence de service continu est parfois difficile pour les salariés dont la prestation de travail est irrégulière ou qui travaillent pour plusieurs employeurs. La durée de service exigée est parfois difficile à atteindre pour les salariés atypiques;
- dans la difficulté d'identifier la collectivité de travail à laquelle appartiennent certains salariés, par exemple les travailleurs occasionnels, les travailleurs d'agence de placement temporaire ou les travailleurs à domicile, aux fins de l'exercice du droit d'association et de négociation collective ou dans la difficulté d'assurer une participation effective de ces salariés aux différents mécanismes de participation mis en place par certaines lois (santé et sécurité du travail, équité salariale);
- dans les nombreux problèmes que soulève la relation de travail triangulaire engendrée par le recours aux agences de placement temporaire, qu'il s'agisse de l'identification de l'employeur, de la disparité des conditions de travail ou de dispositions contractuelles limitant la liberté de travail du salarié, parfois sans son consentement; ou
- dans le caractère inadapté des remèdes existant en matière de protection de l'emploi pour les salariés atypiques (ex. réintégration d'un salarié à contrat à durée déterminée).

## **La situation au plan juridique ailleurs au Canada et aux États-Unis**

Compte tenu des rapports de proximité qu'a le Québec avec les autres provinces du Canada de même qu'avec les États-Unis, le Comité a jugé utile de procéder à une étude des principales lois du travail du Canada au niveau fédéral de même qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Ces lois s'appliquent à une proportion représentative de travailleurs et d'entreprises au Canada et elles ont été, historiquement, à diverses époques et encore maintenant, à l'avant-garde ou représentatives de l'évolution du droit du travail au Canada si on excepte le Québec. Pour ce qui est des États-Unis, compte tenu du partage différent des compétences législatives en matière de travail, une importance particulière a été accordée aux lois fédérales portant sur les normes du travail et les rapports collectifs. Les lois de certains États encadrant l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ou réglementant les activités des agences de placement ont été étudiées de façon sélective. Comme pour le Québec, le Comité a cherché à connaître la situation juridique des travailleurs atypiques canadiens et étasuniens en ce qui a trait à l'accès aux principales lois du travail et au niveau de protection qu'elles leurs confèrent. Au Canada comme aux États-Unis, l'accès aux régimes de normes minimales de travail, d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et de négociation collective des conditions de travail repose essentiellement sur la reconnaissance d'une relation d'emploi (*employment contract*) au sens de la common law. Ce contrat présente les mêmes éléments fondamentaux que ceux énoncés au *Code civil du Québec* définissant le contrat de travail.

Toutefois, à leur face même, la plupart de ces législations définissent le « salarié » (*employee*) plus largement que les lois québécoises. Empruntant des formules diverses, elles incluent, d'une manière ou d'une autre, celui que l'on appelle « l'entrepreneur dépendant », caractérisé par une situation de dépendance économique vis-à-vis un employeur ou un donneur d'ouvrage et excluent, nommément ou implicitement, « l'entrepreneur indépendant ». En matière de rapports collectifs du travail, la loi fera parfois appel à la discrétion éclairée du décideur en reconnaissant à l'organe compétent le

pouvoir de qualifier comme salariées les personnes dont les relations de travail peuvent se prêter à la négociation collective.

Pour ce qui est du niveau de protection accessible aux travailleurs atypiques, on ne s'étonnera pas qu'il puisse varier quelque peu d'une province ou d'un État à l'autre dans cette mosaïque que constitue l'Amérique du Nord au plan juridique.

Néanmoins, il est possible de dégager quelques tendances générales et de mettre en lumière quelques règles affectant plus spécifiquement cette catégorie de travailleurs. Notons d'abord qu'il existe peu de textes visant expressément les travailleurs atypiques que ce soit pour confirmer leur inclusion dans le champ d'application des régimes ou pour les exclure. Il n'existe pas non plus de mesures visant à garantir l'égalité de traitement en fonction du statut d'emploi aussi bien au plan des rapports individuels qu'à celui des rapports collectifs. Plusieurs de ces lois soulèvent les mêmes problèmes que les lois québécoises en ce qui a trait à l'effet d'exclusion de conditions en apparence neutres, comme la durée de service ou les heures effectivement travaillées pour accéder à différents avantages ou conditions de travail.

Toutefois, des dispositions particulières de ces diverses législations peuvent représenter des voies de solution à des problèmes posés par le travail de type non traditionnel. Par exemple, les dispositions qui définissent une durée quotidienne normale ou maximale de travail aux fins de la rémunération des heures supplémentaires ou qui n'exigent pas qu'un jour férié soit un jour ouvrable pour le salarié pour qu'il puisse y avoir droit permettent aux salariés à temps partiel de bénéficier de ces avantages.. Les notions «d'employeur unique » ou «d'employeurs conjoints » peuvent aussi se révéler particulièrement utiles pour tenir compte de la situation d'un salarié travaillant pour des employeurs multiples, que ce soit dans le cadre des rapports individuels ou de rapports collectifs du travail. Ces notions existent dans les lois ou la jurisprudence de plusieurs provinces du Canada ainsi qu'aux États-Unis. Elles ont pu s'appliquer aux relations de travail triangulaires découlant du recours à des salariés d'agence de placement temporaire en rendant ainsi

solidairement responsables l'agence de travail temporaire et l'entreprise cliente à l'égard de ces salariés.

### **La situation des travailleurs atypiques en droit international et européen**

Il y a plus de dix ans que des instances internationales, telles que l'Organisation internationale de travail et l'Union Européenne, ont entrepris de chercher à mieux saisir cette réalité du travail non traditionnel et à mettre en place des instruments juridiques susceptibles de mieux encadrer ces divers types d'activités tout en reconnaissant la place et le rôle que jouent ces formes de travail dans la création d'emplois.

Jusqu'à ce jour, les conventions ou recommandations de l'OIT visent en particulier le travail à temps partiel, le travail à domicile et les agences privées de placement. En plus de ces questions, le droit communautaire européen traite également de la santé et la sécurité au travail, des contrats à durée déterminée, des agences de travail temporaire et du télétravail. Ces instruments ont ceci en commun qu'ils poursuivent, à des degrés divers, le double objectif de garantir une égalité de traitement entre des travailleurs qui exercent un travail similaire dans une même entreprise, sans égard à leur statut d'emploi, et d'assurer, même de faciliter, l'accès de ces travailleurs, souvent à statut précaire, à des emplois permanents de qualité dans les entreprises qui les emploient.

Pratiquement tous les États membres de l'Union européenne ont maintenant terminé l'opération consistant à s'assurer que leur législation nationale est bien conforme en ces matières aux Directives adoptées par les instances compétentes au niveau européen.

De plus, plusieurs des États membres de l'Union européenne ont non seulement modifié leur législation nationale pour tenir compte des directives émanant des instances européennes mais ont adopté des législations beaucoup plus contraignantes visant à mieux encadrer ces relations de travail moins traditionnelles. À cet égard, certains États ont mis en place des mesures particulières afin de limiter le recours au travail précaire ou à dissuader les employeurs d'y recourir. Il s'agit soit de dispositions visant à préciser les

conditions dans lesquelles un employeur peut recourir à une main-d'œuvre temporaire ou à des salariés d'agences de travail temporaire, soit de mesures ayant pour effet d'accroître directement le coût de ce type de main-d'œuvre en imposant le versement de primes de fin de contrat lesquelles peuvent représenter parfois des montants substantiels.

Notons enfin que l'OIT est très préoccupée par la situation des travailleurs dépendants qui ne bénéficient pas de l'application de la législation sur la relation du travail en raison de leur statut déguisé ou ambigu. Des experts du BIT se sont longuement penchés sur cette question qui revêt une importance telle aux yeux des membres du Conseil d'administration de l'OIT que ceux-ci ont décidé d'inscrire ce point, pour discussion générale, à l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, qui aura lieu en juin 2003.

### **Les attentes des personnes en situation de travail non traditionnelle**

Afin de saisir au mieux les attentes des personnes et des groupes concernés, le Comité a entendu quelque vingt-cinq groupes, syndicats et associations de salariés, de travailleurs non syndiqués, d'employeurs, de travailleurs autonomes ou d'agences de travail temporaire. Il a également fait procéder à des sondages téléphoniques par une maison de sondage professionnelle et il a recueilli les souhaits et les commentaires que des individus ont voulu lui communiquer par l'intermédiaire du site Internet qu'il avait mis à la disposition du public.

Les associations ou groupes de travailleurs, autres que les syndicats, ont proposé des solutions précises aux besoins perçus chez leurs membres. Au premier chef, ils souhaitent la disparition des exclusions ou des écarts dans les conditions de travail fondés sur le statut d'emploi. Ils demandent aussi l'élimination des incohérences dans le concept de travailleur ou de salarié d'une loi à l'autre ainsi que l'accès des travailleurs atypiques aux avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, au versement d'une indemnité compensatrice.

Pour les organisations syndicales, l'amélioration de la protection sociale des travailleurs atypiques passe notamment par un accès plus large à la représentation syndicale en étendant la notion de «salarié » de telle sorte qu'elle englobe l'entrepreneur dépendant caractérisé par sa situation de dépendance économique. Certaines organisations réclament aussi que soit introduite dans le *Code du travail* la possibilité d'une déclaration d'employeur unique, entre autres pour résoudre le problème de l'identification de l'employeur dans les relations de travail triangulaires.

Plusieurs groupes ont d'ailleurs identifié des difficultés propres aux salariés des agences de travail temporaire. En plus de soulever les problèmes de l'identification de l'employeur véritable et de la disparité des conditions de travail applicables, ces groupes proposent une réglementation visant à protéger ces salariés et à prévenir les abus auxquels peuvent donner lieu ces relations de travail triangulaires.

Les organisations d'employeur, pour leur part, évitent d'aborder directement la question de la situation de travail non traditionnelle, un peu comme si l'existence du travail atypique ne soulevait pas de difficultés. Elles mettent plutôt l'accent sur les besoins de formation professionnelle de la main-d'œuvre, en particulier chez les jeunes, ainsi que sur les dangers que pourraient représenter de nouvelles obligations ou de nouveaux programmes dans une réglementation qui leur paraît déjà trop lourde.

Pour ce qui est des travailleurs autonomes, les besoins de protection sociale qu'ils ont exprimés par la voix des associations que le Comité a entendues se situent surtout au plan des mesures de protection du revenu en cas de chômage, de congés parentaux et de maternité, de vacances annuelles. À cela viennent s'ajouter les coûts plus élevés qu'ils doivent assumer pour bénéficier du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du régime des rentes, sans compter le fait qu'ils ne bénéficient pas de régimes complémentaires de retraite ni d'assurances collectives.

Notons que les besoins exprimés par les personnes qui ont utilisé le site Internet rejoignent largement ceux qui ont été portés à la connaissance du Comité par les porte-parole de ces divers groupes.

Enfin, le sondage téléphonique a permis de mieux connaître le profil des travailleurs atypiques de même que leurs attentes. Sur ce dernier point, les changements souhaités portent, dans l'ordre, sur l'accès aux assurances collectives, à des indemnités de remplacement de revenu lors de chômage ainsi qu'au régime de retraite en vigueur dans l'entreprise. Ceux qui sont les plus nombreux à juger insuffisant le niveau de protection dont ils jouissent sont : les travailleurs plus âgés, ceux dont le revenu est inférieur à 20 000 \$, ceux qui n'ont pas choisi cette situation de travail, qui travaillent dans un milieu non syndiqué et ne participent pas à un régime collectif ou privé d'assurance ni ne contribuent à un REER.

Voilà donc qui résume une première phase des travaux du Comité portant sur une étude approfondie de la législation québécoise et canadienne, étrangère et internationale régissant les liens unissant les personnes vivant une situation de travail non traditionnelle à leur employeur ou donneur d'ouvrage et les conditions de travail applicables à ces travailleurs, sur la définition des caractéristiques de ces catégories de personnes et sur un inventaire de leurs besoins après les avoir consultées, en même temps que les groupements qui les représentent et les employeurs qui les emploient.

Dans le chapitre qui suit, le Comité s'acquitte du dernier volet de son mandat, à savoir : « proposer les moyens adaptés à chaque catégorie de travailleurs ou à plusieurs d'entre elles, pour répondre aux divers besoins ».