

**La réforme du Code du travail
d'un point de vue jeunesse**

Commentaires sur le projet de loi 182

**Loi modifiant le Code du travail,
instituant la Commission des relations de travail et
modifiant d'autres dispositions législatives**

Février 2001

Introduction

Lors du dernier Sommet du Québec et de la jeunesse, de nombreuses organisations jeunesse ont réclamé une réforme des lois du travail afin de mieux protéger, entre autres, les jeunes travailleurs. Le Conseil voit dans la présente réforme une petite partie de cette vaste et nécessaire modernisation des lois du travail. La réforme du Code du travail devra impérativement, selon le CPJ, être suivie d'une réforme majeure de la Loi sur les normes du travail.

Le Conseil laissera à d'autres organisations le soin de commenter juridiquement en détails les éléments contenus dans la réforme du Code du travail. Les jeunes étant particulièrement touchés par la précarité d'emploi et les profondes mutations du marché du travail, ils ne peuvent cependant rester sans voix dans l'actuel débat. Le Conseil permanent de la jeunesse prépare d'ailleurs un avis sur la multiplication des nouveaux statuts d'emploi chez les jeunes et son impact sur la précarité. Dans le cadre de cette commission parlementaire, le Conseil souhaite formuler quelques commentaires au sujet du projet de loi afin d'assurer notamment un plus grand accès des jeunes à la syndicalisation.

Dans un premier temps, le Conseil tracera un rapide portrait de la situation de l'emploi chez les jeunes et de leurs taux de syndicalisation. En ce qui a trait aux commentaires sur le projet de loi 182 en tant que tel, le Conseil a choisi de cibler son intervention sur certains aspects concernant principalement l'accès à la syndicalisation. Il fait le point par la suite sur quelques pièces manquantes de la réforme, comme par exemple, la question des agences de placement et celle de la négociation regroupée. La présentation se termine par le dossier du regroupement des travailleuses et travailleurs autonomes.

Survol de la situation des jeunes sur le marché du travail en lien avec la syndicalisation

Le marché du travail subit actuellement des transformations majeures. Le document d'orientations ministérielles en vue de la réforme du Code du travail faisait d'ailleurs état de ces changements :

« L'effritement observé, surtout depuis les années 1980, du modèle de base de l'emploi salarié à temps complet, a contribué à l'apparition de formes d'emploi différenciées et, du même coup, à l'érosion du champ d'application traditionnel du Code. Le développement, en milieu le plus souvent non syndiqué, de l'emploi à temps partiel, du travail temporaire, du travail dit autonome et du télétravail démontre l'incapacité actuelle du Code du travail et de la jurisprudence actuelle accumulée à ce jour à rendre compte de certains phénomènes et de ce fait, à reconnaître le statut de salarié à plusieurs de ces travailleurs ou travailleuses »¹.

Ces transformations affectent certes l'ensemble de la population active, mais au premier chef les jeunes qui font leur entrée dans le marché du travail. Ces derniers sont particulièrement visés par le travail atypique, c'est-à-dire le travail qui n'est pas permanent à temps plein régulier. Ainsi, on les retrouve en grand nombre parmi les travailleurs à temps partiel, les travailleurs occasionnels (emplois à durée déterminée), autonomes². De plus, les jeunes sont très présents dans le secteur des services ainsi que dans les petites et moyennes entreprises qui affichent de faibles taux de syndicalisation.

Le tableau suivant montre d'ailleurs les importantes variations dans les taux de syndicalisation en fonction de la taille des entreprises et du type d'emploi occupé (permanent, à temps partiel, à durée déterminée). Il apparaît assez évident que les caractéristiques associées au travail des jeunes (emplois de courte durée, non permanents, à temps partiel, dans de petites entreprises) sont aussi liées à de faibles taux de syndicalisation.

¹ Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles*, Québec, 2000, p. 12.

² LAVOIE, Claude et Ali Béjaoui. *La situation des jeunes de l'emploi au Canada : Quelques explications et perspectives d'avenir*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1998, p. 21.

**Effectifs syndicaux selon la taille de l'entreprise,
la durée et le statut de l'emploi, Québec, 1998**

Caractéristiques	Employés	Syndiqués*	Non syndiqués	Taux de syndicalisation
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	920 000	148 000	772 000	16,1 %
20-99 employés	867 000	347 000	520 000	40,0 %
100 employés et plus	1 006 000	623 000	383 000	61,9 %
Durée de l'emploi				
1-12 mois	639 000	133 000	506 000	20,8 %
1-4 ans	759 000	220 000	539 000	29,0 %
5-13 ans	746 000	344 000	402 000	46,1 %
14 ans et plus	647 000	420 000	227 000	64,9 %
Régime de travail				
Temps plein	2 308 000	972 000	1 336 000	42,1 %
Temps partiel	484 000	145 000	339 000	30,0 %
Situation d'emploi				
Permanent	2 409 000	989 000	1 420 000	41,1 %
Non permanent	382 000	128 000	254 000	33,5 %

* inclut les employés non syndiqués assujettis à une convention collective

Source : Enquête sur la population active. Compilation Conseil permanent de la jeunesse d'après : AKYEAMPONG, Ernest B. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada (n° 75-001-XPF), automne 1999, p. 62.

Tel que le tableau nous l'indique, les taux de syndicalisation varient beaucoup en fonction de la taille de l'entreprise, de la durée de l'emploi et du statut d'emploi. On ne se surprendra donc pas de constater que les jeunes enregistrent des taux de syndicalisation considérablement inférieurs à ceux qui prévalent chez les travailleurs plus âgés. En effet, seulement 11 % des jeunes de 15 à 19 ans étaient syndiqués en 1999. Ce pourcentage est de 22 % chez ceux de 20 à 24 ans et il grimpe à 34 % pour les jeunes de 25 à 29 ans³. En comparaison, le taux de syndicalisation de l'ensemble de la population est de 40 %. Il atteint même les 53 % chez les travailleurs âgés entre 45 et 49 ans.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la faible syndicalisation des jeunes. Parmi ceux-ci, le fait que les jeunes se retrouvent nombreux dans les petites entreprises et dans le secteur des services, qui connaît un fort taux de roulement. Il est non seulement difficile de syndiquer ce genre d'entreprise, mais il est aussi coûteux pour une organisation syndicale de lui accorder le soutien nécessaire, tant dans le lourd processus d'accréditation

³ STATISTIQUE Canada. *Enquête sur la population active, 1998, compilations spéciales* dans *Branchés sur une même solidarité*, Colloque sur les jeunes et le syndicalisme, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, Montréal, 2000, p. 14.

syndicale que dans le processus de négociation collective. Les jeunes sont aussi peu présents dans le secteur public fortement syndiqué, où les négociations centralisées simplifient grandement les choses. En effet, dans la fonction publique québécoise (ce qui ne comprend pas les réseaux publics), les jeunes de moins de 30 ans représentaient seulement 1,36 % des effectifs réguliers en 1998, tel qu'il était mentionné dans un récent avis du Conseil⁴.

Rien ne laisse supposer que les jeunes soient moins intéressés que leurs aînés par la syndicalisation. Au contraire, un sondage CROP-FTQ réalisé en 1998 indiquait que 54 % des non-syndiqués âgés de 18 à 24 ans préféreraient être syndiqués, comparativement à seulement 30 % dans l'ensemble de la population⁵.

Certains justifient les faibles taux de syndicalisation des jeunes par le caractère transitoire des emplois qu'ils occupent. Pourquoi serait-il acceptable que les jeunes qui occupent des emplois étudiants éprouvent des difficultés à se syndiquer ? Le Conseil tient d'ailleurs à préciser que bon nombre de ces jeunes doivent conserver de plus en plus longtemps des emplois étudiants, sans lien avec leur domaine d'études, parfois même après avoir complété leur scolarité pour rembourser les dettes d'études accumulées. D'autre part, il est tout à fait inacceptable de tolérer de moins bonnes conditions de travail pour les jeunes sous prétexte que ces derniers occupent des emplois dits « transitoires ». On se rappellera que la même argumentation a servi au début du siècle pour justifier des conditions de travail moindres pour les femmes puisqu'elles apportaient seulement un revenu « d'appoint » au foyer familial.

Dans ses orientations ministérielles en vue de la réforme du Code du travail, la ministre évoquait que « La négociation libre et volontaire doit demeurer, dans une société démocratique, la voie privilégiée de détermination des conditions de travail »⁶. Or, force est de constater que les conditions de travail des jeunes ne sont que rarement déterminées par le biais de négociation collective, comparativement à celles de leurs aînés. Les formes d'emplois qu'ils occupent se prêtent moins bien que les emplois plus traditionnels à la syndicalisation telle qu'elle est actuellement balisée par le Code du travail. Il serait dommage d'entretenir une sorte de système à deux vitesses : un pour les jeunes et un pour le reste des travailleurs. Autant que leurs aînés, les jeunes doivent pouvoir avoir accès, s'ils le désirent, à la syndicalisation. Le droit d'association ne saurait souffrir d'embûches systémiques dues au type d'emploi occupé.

L'accès à la syndicalisation : l'instauration de la Commission des relations de travail

Le Conseil s'intéresse tout particulièrement, dans la présente réforme du Code du travail, aux éléments susceptibles de favoriser l'accès à la syndicalisation pour les jeunes.

⁴ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *L'accès des jeunes à la fonction publique québécoise*, Place à la relève!, Québec, 1999, 92 p.

⁵ Sondage CROP-FTQ dans *Branchés sur une même solidarité* ... p. 15.

⁶ *Pour un Code du travail renouvelé*. Orientations ministérielles ... p. 12.

L'exercice du droit d'association, tel que mentionné précédemment, est parfois difficile dans les milieux de travail caractérisés par la présence d'un bon nombre de jeunes, notamment en raison des importants délais d'accréditation.

Dans cette optique, le Conseil voit positivement la création de la Commission des relations de travail, qui viendra remplacer le Bureau du Commissaire général du travail, le Commissaire de l'Industrie de la construction et certaines fonctions assumées auparavant par le ministère du Travail. À prime abord, le Conseil accueille favorablement sa création dans la mesure où elle entraîne l'abolition du droit d'appel devant le Tribunal du travail, ce qui avait pour conséquence de faire traîner en longueur les demandes d'accréditations syndicales.

LES DÉLAIS D'ACCRÉDITATION

Le Conseil juge très positif l'introduction d'un délai de 60 jours afin de traiter les demandes d'accréditations syndicales. Une réduction effective des délais d'accréditation facilitera certainement l'accès à la syndicalisation pour les jeunes et amenuisera les situations conflictuelles ou tendues au sein d'un milieu de travail lors du processus. L'article 137.5 constitue en ce sens un excellent signal en vue de raccourcir les délais.

L'article en question prévoit cependant que le président peut prolonger ce délai, s'il tient compte des circonstances et de l'intérêt des personnes et des parties intéressées. Le Conseil s'inquiète de cette disposition et espère que le président n'en fera pas un usage trop fréquent. S'il est respecté, le délai de 60 jours tranchera enfin avec le délai moyen actuel tout à fait inacceptable de 173 jours en 1998⁷ pour obtenir une accréditation syndicale.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil approuve la modification à l'article 41 qui stipule que l'employeur a maintenant cinq jours au lieu de dix pour contester le rapport de l'agent d'accréditation sur le caractère représentatif d'une association. Cela aura probablement un effet positif sur les délais d'accréditation.

Par ailleurs, toujours au chapitre des délais d'accréditation, la Commission devrait pouvoir décider seule de la nécessité de tenir des audiences en cas de contestation de la demande d'accréditation, pouvant exiger la présentation d'argumentation écrite. Non seulement la Commission est-elle tenue d'entendre les parties qui le souhaitent, mais elle doit en plus accommoder son horaire à cette fin, tel que le prévoit l'article 137.12 : « Dans la mesure du possible, la Division des plaintes et recours favorise la tenue de l'audience à une date et à une heure où les parties, et, s'il y a lieu, leurs témoins, peuvent être présents sans inconvénients majeurs pour les occupations ordinaires. » Cette disposition ouvre directement la porte à des procédures dilatoires, qui prennent la forme de remises plus ou moins justifiées, afin de prolonger indûment les délais. Le Conseil

⁷ *Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles...*, Graphique 4, Délai moyen de traitement en jours civils, p. 37. Ce chiffre, qui est en augmentation par rapport aux années précédentes, exclut 61 décisions qui dataient de 1989.

estime que cet article devrait être retiré du projet de loi et que la Commission devrait avoir le choix d'entendre les parties ou d'exiger des présentations écrites.

POUVOIRS DE LA COMMISSION ET PRATIQUES DÉLOYALES

Dans un premier temps, le Conseil constate que les pouvoirs des agents d'accréditation seront accrus, notamment en ce qui a trait à la confection de la liste de salariés, au pouvoir d'accréditer une association même s'il y a désaccord sur une partie de l'accréditation, et aux pouvoirs d'enquête. Ces pouvoirs accrus pourront probablement accélérer les délais nécessaires à l'accréditation syndicale.

Dans la même lignée, le Conseil note que le projet de loi renforce les pouvoirs de la Commission pour permettre des mesures de redressement en cas de pratiques déloyales. Ainsi, lorsqu'une des parties contrevient au Code, notamment en tentant d'empêcher la syndicalisation de façon illégale, la Commission pourra exiger des mesures de réparation sur-le-champ.

Cependant, le Conseil aurait souhaité que le projet de loi aille plus loin et permette à la Commission d'accréditer immédiatement une association lorsqu'elle constate que l'employeur a usé de pratiques déloyales. Une telle disposition pourrait s'inspirer de l'article 99.1 du Code canadien du travail qui prévoit que le Conseil canadien des relations industrielles peut accorder l'accréditation, même sans preuve de l'appui de la majorité des employés, s'il estime que, sans les pratiques déloyales de l'employeur, le syndicat aurait vraisemblablement obtenu la majorité des employés de l'unité.

ÊTRE OU NE PAS ÊTRE « SYNDICABLE »

Outre le processus d'accréditation, la définition même d'un salarié et les exceptions qui y sont associées peuvent être un obstacle majeur à l'exercice du droit d'association. Les profondes mutations du marché du travail nécessitent une redéfinition de la notion de salarié afin de favoriser l'exercice du droit d'association.

LES TRAVAILLEURS AUTONOMES DÉPENDANTS

Le Conseil salue la modernisation de la définition de salarié comprise dans le projet de réforme afin d'y inclure les entrepreneurs (ou prestataires de services) dépendants comme des salariés. Le Conseil estime qu'il ne s'agit pas réellement de travailleurs autonomes, mais bien de « salariés déguisés ». Bien que le travail autonome ne soit pas principalement le lot des jeunes, il s'agit d'un phénomène en pleine croissance dans l'ensemble des catégories d'âges et qui est appelé à prendre de plus en plus d'ampleur chez les jeunes.

Il nous apparaît primordial que le Code empêche de précariser des emplois salariés en les transformant en pseudo travail autonome. Cette modification s'inscrit dans la lignée du

Code canadien. Il s'agit d'une modification positive puisqu'elle permettra à ces faux travailleurs autonomes d'être syndiqués et éventuellement couverts par une convention collective. Nous nous questionnons cependant sur la notion de « direction ou de contrôle » contenue dans le projet de loi. Cette notion semble compliquer la définition, comparativement à celle comprise dans le Code canadien qui fait uniquement référence à la notion de dépendance économique. Ce critère supplémentaire amènera peut-être une interprétation plus stricte ou encore nébuleuse de la loi.

LA SYNDICALISATION DES CADRES

Par ailleurs, le projet de loi maintient l'exclusion du personnel cadre de la définition de salarié. Or, particulièrement dans le secteur des services dans lequel travaillent bon nombre de jeunes, les cadres de premier niveau se voient souvent attribuer des tâches et des conditions de travail très similaires, voire presque identiques à celles des autres salariés.

À titre d'exemple, dans certaines chaînes de restauration ou dans les cinémas, il arrive fréquemment que les « cadres » soient en fait des salariés ayant davantage d'expérience et de responsabilités. La fonction de cadre ou de personnel d'encadrement tend à s'élargir considérablement. Est-ce un moyen détourné de réduire les « risques » de syndicalisation ? Le Conseil estime donc que le Code du travail devrait permettre la syndicalisation des cadres de premier niveau.

Des pièces manquantes dans la réforme du code : la question des agences de placement

Les agences de placement sont en plein essor au Canada et au Québec. Le nombre de personnes recrutées via ces agences au Canada est passé de 10 000 en 1971 à 42 700 en 1991, soit une augmentation de 322 %⁸. Il est à noter que les agences de placement se concentrent essentiellement en Alberta, en Ontario et au Québec⁹.

Les jeunes sont très nombreux à recourir aux services de ces agences. Des groupes de discussions réalisés pour le compte du CPJ par le Groupe Léger Marketing¹⁰ laissaient entrevoir que les jeunes consultés de Montréal et de Québec connaissaient assez bien le phénomène. Ils associaient d'ailleurs les agences de placement à des conditions salariales moindres comparativement aux autres salariés du milieu de travail.

En effet, il est pratique courante que le salarié embauché par une agence de placement reçoive un salaire inférieur à celui des autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le

⁸ SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1995, p. 4.

⁹ VOSKO, Leah F. «Regulating Precariousness ? The Temporary Employment Relationship under the NAFTA and the EC Treaty », *Relations industrielles*, vol. 53, n° 1, 1998.

¹⁰ Consultations menées dans le cadre d'un avis à paraître portant sur les statuts d'emploi et la précarité du travail chez les jeunes.

milieu de travail. Un rapport du gouvernement du Québec révèle que les employés temporaires des agences de placement gagnaient en moyenne 20 % de moins que les employés réguliers en 1993¹¹. Règle générale, l'agence de placement retient un pourcentage du salaire et fixe les conditions salariales sans devoir tenir compte de celles qui prévalent dans l'entreprise cliente. Cela s'apparente, par son effet, à une forme de clause « orphelin » (au sens moral et non légal du terme). On peut d'ailleurs se demander si, dans certains cas, le recours à l'agence de placement ne cache pas un moyen de contourner des conventions collectives en place ou de nuire à l'exercice du droit d'association. Nous reconnaissons cependant l'utilité des agences de placement dans le cas de réels besoins temporaires de main-d'œuvre.

Le problème posé par les agences de placement au chapitre des relations de travail, c'est qu'il devient particulièrement difficile de définir avec exactitude l'employeur, puisque à la fois l'entreprise cliente et l'agence de placement exercent certaines fonctions associées au rôle d'employeur, on qualifie cette situation de « relation triangulaire ».

Cette « relation triangulaire » complique considérablement l'exercice du droit d'association. Le salarié embauché par une agence de placement peut-il exercer son droit d'association et faire partie du syndicat dans l'entreprise qui requiert ses services ? Doit-il, pour exercer son droit d'association, se syndiquer avec les autres salariés embauchés par l'agence de placement, des salariés qu'il ne connaît pas nécessairement ?

Les orientations ministérielles déposées en mai 2000 traitaient de la question des agences de placement. On avançait trois hypothèses : « La définition d'*employeur* pourrait établir que le responsable de l'accès au travail (l'agence), l'entreprise utilisatrice ou encore les deux ensemble (employeur unique), seraient traités comme tel. On parviendrait ainsi à éviter tout débat stérile, alors que le statut de *salariné* du travailleur ou de la travailleuse n'est même pas l'objet de contestation. » (p. 17).

Or, le projet de loi n'aborde plus cette question, pourtant cruciale pour les jeunes travailleurs. Sans entrer dans les détails juridiques, la Commission devrait pouvoir identifier l'employeur comme étant soit l'agence de placement, soit l'entreprise utilisatrice, selon le cas. Ainsi, par exemple, une secrétaire qui est placée dans une compagnie par une agence de placement pour un délai de cinq mois devrait pouvoir faire partie de l'unité d'accréditation de la compagnie où elle travaille. Les critères servant à définir l'employeur, notamment en terme de durée du contrat, devraient être définis clairement.

De plus, dans les cas où il est clair que plusieurs entreprises exercent ensemble le rôle d'employeur, la Commission devrait pouvoir déclarer qu'ils forment un employeur unique, à l'instar de dispositions déjà présentes dans le Code canadien ainsi que dans les législations de plusieurs provinces canadiennes.

¹¹ TAPIN, Jean-Robert. *Agences de placement temporaire*. Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec, Québec, 1993, ii88, 16 p.

Le problème de la définition de l'employeur, que nous admettons être complexe, ne peut être passé sous silence dans le nouveau Code du travail. Des salariés peinent actuellement à faire respecter leur droit d'association étant donné la zone grise dans la loi actuelle.

La négociation regroupée

Comme il a été mentionné précédemment, les jeunes se retrouvent fréquemment au sein de petites et moyennes entreprises, notamment dans le secteur des services. La syndicalisation y est non seulement difficile, mais le soutien de petites unités d'accréditation syndicales demande des ressources importantes pour une organisation syndicale en comparaison avec les cotisations versées. De plus, la petite taille du syndicat exige une forte implication de ses membres lorsque vient le temps de négocier la convention collective avec l'employeur. Dans un contexte de forte compétition, il pourrait être avantageux que plusieurs unités d'accréditation (au sein d'entreprises différentes) d'un même secteur puissent s'unir pour négocier une convention collective qui s'appliquerait à plusieurs entreprises. Dans ce contexte, les employeurs devraient également se regrouper pour siéger à une table unique de négociation. Le Conseil considère donc que la réforme du Code du travail devrait faciliter l'exercice de la négociation regroupée.

Une variante de la négociation regroupée pourrait aussi s'appliquer lorsque plusieurs syndicats d'une même entreprise ou chaîne d'entreprise demandent une négociation regroupée. Plutôt que de négocier au niveau de l'établissement, l'employeur pourrait être obligé de négocier de façon centralisée¹².

En ayant une même convention collective applicable à un secteur, la compétition entre les entreprises se ferait sur d'autres fronts que celui des salaires et des conditions de travail. De plus, ce regroupement permettrait, en raison du plus grand volume de membres, de doter les salariés de régimes d'avantages sociaux et de programmes de formation difficilement envisageables autrement. Ainsi, les conditions de travail de nombreux jeunes salariés s'en trouveraient améliorées. Cela aiderait certainement à syndiquer certains secteurs où on retrouve de fortes proportions de jeunes, tel, par exemple, le domaine du multimédia.

Une loi-cadre pour favoriser le regroupement de travailleurs autonomes

Bien que le document d'orientation montre que le gouvernement semble fort conscient de l'ampleur des mutations de statut d'emploi subies par le marché du travail au cours des dernières années¹³, la réforme du Code du travail proposée par la ministre résout uniquement une partie de la problématique des travailleurs autonomes. En effet, les

¹² Ces propositions s'inspirent de celles apportées dans le document produit par la CSQ, la CSD, la CSN et la FTQ intitulé *Réforme du Code du travail*. Demandes de la partie syndicale, Conférence sur la réforme du Code du travail, Montréal, 2000, p. 13.

¹³ *Pour un Code du travail renouvelé*. Orientations ministérielles..., p. 12.

entrepreneurs dépendants (les « faux » travailleurs autonomes) seront reconnus comme salariés et pourront donc faire partie d'un syndicat. Par contre, cela ne règle pas la problématique des « vrais » travailleurs autonomes, qui souhaitent se regrouper.

Les travailleurs autonomes sont presque entièrement exclus des mécanismes de protection sociale publics (assurance-emploi, congés de maternité, etc.). Par ailleurs, ils doivent déboursier des sommes considérables pour se doter d'avantages sociaux privés, sans compter les coûts inhérents aux cotisations en matière de santé et sécurité au travail. Les jeunes travailleurs autonomes, moins nombreux que leurs aînés, doivent de plus composer avec un réseau de contacts généralement moins élargi que celui des travailleurs autonomes plus expérimentés, pour qui il s'agit souvent d'une deuxième carrière.

Le gouvernement a adopté à la pièce au cours de la dernière année, deux lois pour faciliter les regroupements de travailleurs autonomes, dans l'industrie du taxi et dans celle du camionnage. Ces lois ont cependant fait suite à des moyens de pression et des débats interminables qui ont même affecté, dans certains cas, l'économie régionale. De telles démarches auraient pu être évitées s'il existait au Québec un cadre global pour faciliter et reconnaître les regroupements de travailleurs autonomes.

Le CPJ considère que le gouvernement devrait adopter une loi-cadre qui baliserait les regroupements de travailleurs autonomes et en faciliterait la reconnaissance. Cette loi, qui pourrait s'inspirer de celle qui prévaut pour les artistes, permettrait à la Commission des relations de travail de reconnaître un regroupement de travailleurs autonomes jugé représentatif (ex. : un nombre significatif d'infographes ou de journalistes pigistes). Ce dernier pourrait donc fixer des balises pour l'élaboration de contrats-types, de tarifs planchers, etc.

Une telle proposition irait tout à fait dans le sens d'une recommandation du Chantier sur l'emploi lors du Sommet du Québec et de la jeunesse à l'effet que « le gouvernement québécois favorise le droit à la représentation et à la négociation des regroupements de travailleurs autonomes en mettant en place lorsque nécessaire le cadre législatif requis, lequel pourrait s'inspirer par exemple des règles développées pour le droit d'association des artistes »¹⁴. Le Comité aviseur-jeunes pointait également dans la même direction en recommandant dans un récent avis que le gouvernement mette en place des mesures incitatives légales et financières pour favoriser le regroupement des travailleurs autonomes¹⁵.

Une loi-cadre permettrait de renforcer les rapports de force issus de la solidarité des membres d'une profession autonome. Les regroupements offriraient des services aux membres afin de mutualiser certains risques en offrant des régimes d'assurances collectives ou d'épargne-retraite adaptés. Ces regroupements pourraient aussi développer des programmes de formation continue répondant adéquatement aux besoins de leurs

¹⁴ Gouvernement du Québec. BUREAU DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE. *Relever les défis de l'emploi*, Rapport du chantier, 1999, p. 55.

¹⁵ SCHETAGNE, Sylvain. *Le travail autonome et les jeunes*, Préparer l'avenir du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, Québec, 2000, p. 10.

membres. Cette loi assurerait le respect de l'action syndicale des travailleurs autonomes en interdisant la rupture ou la modification du contrat par le donneur d'ouvrage¹⁶. L'application de cette nouvelle loi serait confiée à la Commission des relations de travail

Le CPJ croit que les jeunes travailleurs autonomes bénéficieraient grandement de tels regroupements. Ils risquent d'améliorer leurs conditions de travail tout en leur offrant de meilleurs régimes de protection des risques et des possibilités de formation continue. Les jeunes travailleurs autonomes profiteraient du *réseautage* qu'offre ce genre de regroupement. L'expérience des travailleurs autonomes plus âgés pourrait être davantage mise à contribution afin d'aider les plus jeunes par le biais de maillage, mais aussi par l'élaboration de contrats-types et une meilleure représentation auprès du gouvernement ou encore d'employeurs éventuels.

¹⁶ Tel que mentionné dans le document produit par la CSQ, la CSD, la CSN et la FTQ intitulé *Réforme du Code du travail*. Demandes de la partie syndicale ...

Conclusion

Sans prétendre effectuer une analyse exhaustive, le Conseil a présenté dans ce court document certains commentaires qu'il juge essentiel de prendre en compte dans l'élaboration de la réforme du Code du travail. Les législations du travail ne peuvent faire fi plus longtemps des nouvelles réalités du travail que sont, entre autres, le travail temporaire, autonome et la fragmentation du marché du travail. Puisqu'ils font leur entrée dans ce marché mouvant, les jeunes bénéficieront grandement d'un meilleur accès à la syndicalisation et d'une législation mieux adaptée à leurs réalités de travail.

Il faut cependant noter qu'une majorité de jeunes ne sont pas syndiqués. La Loi sur les normes du travail demeure donc la « convention collective » d'un bon nombre de jeunes. Les seules modifications au Code du travail ne sauraient être suffisantes pour adapter les lois du travail aux récentes mutations du marché de l'emploi. Notamment lorsqu'il est question de la multiplication des nouveaux statuts d'emploi, la loi sur les normes du travail apparaît désuète. Le Conseil réitère sa demande à l'effet que la réforme du Code du travail soit rapidement suivie d'une importante réforme de la Loi sur les normes du travail.

En terminant, le Conseil tient à rappeler à la Commission, tout comme à l'ensemble des partenaires du marché du travail que, au-delà des modifications aux lois du travail, la question des conditions d'emploi des jeunes passe aussi par une prise de conscience des acteurs du monde du travail. Tant les organisations syndicales que les employeurs doivent consentir des efforts particuliers pour diminuer la précarité d'emploi chez les jeunes. Un travail important reste également à faire pour que les jeunes prennent pleinement leur place dans les organisations syndicales et soient mieux outillés pour y défendre leurs droits.

DOCUMENTS CONSULTÉS

AKYEAMPONG, Ernest B. « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, (n° 75-001-XPF), vol. 11, n° 3, automne 1999, p. 51-71.

CONFÉRENCE SUR LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL. *Réforme du Code du travail. Demandes de la partie syndicale*, Montréal, CEQ, CSD, CSN, FTQ, 2000, 19 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. *Branchés sur une même solidarité*. Colloque sur les jeunes et le syndicalisme, Montréal, 2000, 47, 11 p.

Gouvernement du Québec. BUREAU DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE. *Relever les défis de l'emploi*, Rapport du Chantier, Québec, 1999, 116 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *L'accès des jeunes à la fonction publique québécoise*, Place à la relève!, Québec, 1999, 92 p.

Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Pour un Code du travail renouvelé*. Orientations ministérielles, Québec, 2000, 39 p.

LAVOIE, Claude et Ali BÉJAOUI. *La situation des jeunes de l'emploi au Canada : Quelques explications et perspectives d'avenir*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1998, 27 p.

SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada*, Patterns and Policy Considerations, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1995, 47 p.

SCHETAGNE, Sylvain. *Le travail autonome et les jeunes. Préparer l'avenir du Québec*, Avis, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, Montréal, 2000, 13 p.

TAPIN, Jean-Robert. *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec, Québec, 1993, ii83, 16 p.

VOSKO, Leah F. « Regulating Precariousness ? The Temporary Employment Relationship under the NAFTA and the EC Treaty », *Relations industrielles*, vol. 53, n° 1, 1998, voir <http://www.erudit.org/erudit/ri/v53n01/vosko/vosko.html>.