

ANALYSE DES POSITIONS DES ACTEURS SOCIAUX
EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE
ET DE FISCALITÉ
DU TRAVAIL AUTONOME

Par Fatima EL FILALI et Linda DENIS

Sous la direction de Martine D'AMOURS

Groupe de recherche sur les transformations
du travail, des âges et
des politiques sociales
(TRANSPOL)

INRS Urbanisation, Culture et Société

Janvier 2004

Responsabilité scientifique :

Frederic.Lesemann@inrs-ucs.quebec.ca

Groupe de recherche sur les transformations du travail,
des âges et des politiques sociales (TRANSPOL)

INRS

Urbanisation, Culture et Société

3465 rue Durocher

Montréal H2X 2C6

Québec

ISBN : 2-89575-053-X

Dépôt légal : 2004

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Tous droits réservés

**ANALYSE DES POSITIONS DES ACTEURS SOCIAUX
EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE
ET DE FISCALITÉ
DU TRAVAIL AUTONOME**

Par Fatima EL FILALI et Linda DENIS

Sous la direction de Martine D'AMOURS

Groupe de recherche sur les transformations
du travail, des âges et
des politiques sociales
(TRANSPOL)

INRS Urbanisation, Culture et Société

Janvier 2004

Présentation

Le présent cahier s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche intitulé *Le travail autonome comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail autonome et protection sociale*.

Ce projet, dont l'objectif général est d'analyser les rapports entre diverses situations de travail autonome et diverses formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer, a été financé dans le cadre des Actions concertées sur le travail en mutation (projet FCAR/FQRSC 71501, 2001-2004). Les auteurs remercient le FCAR/FQRSC pour sa contribution.

L'équipe de recherche, dirigée par Frédéric Lesemann (INRS Urbanisation, Culture et Société), comprend quatre autres chercheurs, -Lucie France Dagenais (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), Martine D'Amours (INRS Urbanisation, Culture et société), Benoit Lévesque (UQAM) et Diane-Gabrielle Tremblay (TÉLUQ)- et des représentants de quatre organismes partenaires –Dominique Savoie (FTQ), Normand Pépin (CSD), Josée Lamoureux (CSN) et Sylvain Camirand (Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus).

Les autres travaux produits jusqu'ici dans le cadre de cette recherche sont :

D'Amours, Martine et Stéphane Crespo (2002). *Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants : éléments pour une typologie*. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et Société, décembre, 202 p.

Ruta, Sabrina (sous la direction de Lucie France Dagenais) (2002). *Les systèmes de protection sociale et d'encadrement juridique des travailleurs autonomes : comparaisons Europe-Amérique*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, septembre, 145 p.

Chevrier, Catherine et Diane-Gabrielle Tremblay (2002). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*. Chaire de recherche sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir, TÉLUQ, avril, 23 p.

Chevrier, Catherine et Diane-Gabrielle Tremblay (2004). *La sous-traitance et le travail autonome : un portrait de la situation actuelle au Québec*. Chaire de recherche sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir. TÉLUQ, janvier, 60 p.

Lagacé, Chantale et Alexis Robin-Brisebois (2004). *Travail indépendant et rapports collectifs de travail. Etude de six regroupements de travailleurs indépendants*. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et Société, janvier, 147 p.

Table des matières

Présentation.....	i
Table des matières	3
Introduction.....	1
1. Le travail indépendant comme enjeu de débats sociaux : un peu d'histoire.....	3
2. Les positions des acteurs sociaux concernant la définition du travailleur autonome.....	9
3. Les positions des acteurs sociaux concernant les modifications législatives	17
4. Les positions des acteurs sociaux concernant la protection sociale et la représentation des travailleurs autonomes.....	23
5. Les positions des acteurs sociaux concernant la fiscalité et les mesures de soutien...	31
Conclusion	37
Bibliographie.....	39

Introduction

La présente étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche dont l'objectif général était d'analyser les rapports entre diverses situations de travail autonome (exercé seul, sans recours à des employés) et diverses formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer.

À l'origine, dans ce volet de la recherche, nous avons pour objectif de repérer et de classifier les analyses et les positions des regroupements de travailleurs autonomes¹ concernant les régimes actuels et souhaités de protection sociale et de fiscalité.

La méthodologie retenue fut celle de l'analyse documentaire. Nous avons d'abord pris contact avec les principaux regroupements de travailleurs autonomes pour obtenir une documentation écrite. Malgré des appels répétés, la collecte ne fut pas aussi abondante que nous l'aurions souhaité, plusieurs organismes n'ayant pas de position, ou tout au moins pas de position écrite, sur la question. Nous avons alors élargi notre collecte aux organismes syndicaux, patronaux, communautaires et paragouvernementaux.

Après de multiples relances, nous avons recueilli une vingtaine de documents qui, pour la plupart, ont été produits non pas par des groupes de travailleurs autonomes mais par différents groupes sociaux intéressés par la situation de l'économie et du marché du travail, dont certains comptent des travailleurs autonomes parmi leurs rangs. Ces documents, dont la liste figure en bibliographie, ont été écrits entre 1996 et 2002, avec

¹ Dans ce rapport, nous avons utilisé les termes « travail » et « travailleur » autonome et « travail » et « travailleur » indépendant comme des synonymes et respecté la terminologie utilisée dans les textes que nous avons cités.

2 Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome

une concentration durant la période 1998-2001, qui fut marquée par les projets de réforme de la Loi sur les normes du travail et du Code du travail.

Nous avons classé leurs auteurs en quatre sous-groupes, représentant respectivement:

- 1) le milieu des affaires : Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Compagnie F Entrepreneurship pour femmes ;
- 2) les organisations syndicales : Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec, Confédération des syndicats nationaux, Centrale des syndicats démocratiques ;
- 3) le milieu communautaire : Conseil canadien de développement social, Au Bas de l'échelle, Corporation de développement économique et communautaire Centre-Sud/Plateau Mont-Royal ;
- 4) les organismes paragonvernementaux : Conseil du statut de la femme, Comité aviseur-jeunes d'Emploi Québec.

Un seul groupe de travailleurs autonomes, la Fédération québécoise des massothérapeutes, nous a fait parvenir un texte, que nous avons traité dans la section concernant le milieu des affaires.

De l'analyse de chacun des documents, nous avons tiré la présente synthèse, rédigée autour de quatre thèmes principaux, qui constituent les sections 2 à 5 du texte. La première section rappelle la toile de fond sur laquelle se déroulent, depuis une dizaine d'années, les débats sur le statut et la protection des travailleurs autonomes. La deuxième identifie les positions des acteurs sociaux ayant trait à la définition du travailleur autonome. La troisième section retrace leurs positions eu égard aux modifications législatives souhaitées, notamment concernant la Loi sur les normes du travail et le Code du travail. La quatrième section traite des revendications et recommandations relatives à la protection sociale et à la représentation des travailleurs autonomes, alors que la cinquième s'intéresse aux propositions ayant trait à la fiscalité et aux mesures de soutien.

1. Le travail indépendant comme enjeu de débats sociaux : un peu d'histoire

À l'origine, ce sont des groupes issus de la société civile, notamment éducatifs, associatifs, syndicaux et patronaux, qui ont contribué à documenter les réalités et les enjeux soulevés par la croissance du travail autonome. Leurs travaux ont d'abord suscité un écho au sein de l'appareil gouvernemental, et l'on a vu naître un comité et des sous-comités ministériels ayant pour mandat d'approfondir l'analyse et de formuler des propositions sur l'un ou l'autre aspect particulier de la réalité des travailleurs autonomes. Mais force est de reconnaître que ces recommandations ne se sont guère traduites dans les réformes législatives récentes.

Le rôle de pionnier revient au Comité de travail sur le travail autonome (CTTA), un regroupement créé à l'initiative du Groupe-conseil St-Denis -un organisme sans but lucratif qui visait l'insertion des jeunes sur le marché du travail, par le développement de l'employabilité ou le démarrage de micro-entreprises- et coordonné par lui. Réunissant une trentaine de personnes d'horizons divers, patronal, syndical, financier, éducatif et associatif, ce Comité fut, entre 1996 et 1998, à l'origine de deux initiatives importantes: le *Diagnostic sur le travail autonome* et l'organisation du Forum sur le travail autonome.

Le *Diagnostic sur le travail autonome* (1997-1998), réalisé par le chercheur Gilles Roy pour le compte du CTTA et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (aujourd'hui Emploi-Québec), visait à documenter la problématique du travail autonome sous divers aspects : définition, statut juridique, profil sociodémographique et sectoriel, motivations, problèmes et besoins. Notamment, le *Diagnostic* proposait une définition du travailleur autonome à laquelle un certain nombre de documents que nous avons recensés continuent de se référer.

4 Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome

Selon cette définition, « un travailleur autonome est un travailleur qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunéré. Il possède le libre choix des moyens d'exécution de son travail, fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale » (Roy, 1997 : 25)

Cette définition distingue trois types de travailleurs autonomes : le travailleur autonome dépendant, le travailleur autonome indépendant et le travailleur autonome employeur.

-Un travailleur autonome "dépendant" est un travailleur autonome sans aide rémunéré (ou équivalent temps plein) qui répond aux critères de la définition proposée, tout en étant assujéti à un lien de subordination économique avec un donneur d'ouvrage.

-Un travailleur autonome "indépendant" est un travailleur autonome sans aide rémunéré (ou équivalent temps plein) qui répond aux critères de la définition proposée.

-Un travailleur autonome "employeur", ou plus précisément micro-entrepreneur, est un travailleur autonome avec aides rémunérés (ou équivalents temps plein) qui répond aux critères de la définition proposée.

La définition cherche à distinguer ces trois catégories de travailleurs autonomes d'une part des salariés et d'autre part des propriétaires-dirigeants d'entreprises. Le critère premier permettant de différencier le travailleur autonome du salarié est la notion de subordination. Le critère majeur pour caractériser le micro-entrepreneur (travailleur autonome employeur) par rapport au propriétaire-dirigeant est la taille réduite de son entreprise, le fait qu'il exerce personnellement la prestation de travail et sa faible orientation entrepreneuriale.

Le Forum sur le travail autonome, tenu en juin 1997, a regroupé environ 350 participants, dont le tiers de travailleurs autonomes, autour de six thèmes de discussion : le travail autonome dépendant, le regroupement et la représentation des travailleurs autonomes, le financement, les protections sociales, la recherche de clients et le développement de réseaux d'affaires et finalement les programmes d'aide et les interventions gouvernementales. Les recommandations et suggestions issues de ce Forum ont été remises aux ministres du Travail et de l'Industrie et du Commerce de l'époque. À la fin de l'événement, la ministre du Travail annonçait la formation d'un groupe de travail interministériel sur la question du travail autonome.

En juin 1997, le Groupe interministériel sur le travail autonome (co-présidé par des représentants du ministère du Travail et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité) débutait ses travaux. Dans un rapport déposé en novembre de la même année, il dressait un état des lieux et formulait un certain nombre d'orientations et d'actions à court terme concernant tant la définition, les besoins de protection sociale et de soutien à l'entrepreneuriat, les aspects législatifs que les programmes ou mesures de soutien. Deux sous-comités avaient par ailleurs reçu le mandat de développer des thématiques particulières et de formuler des recommandations.

Le sous-comité « Statut de travail et fiscalité » avait pour mandat de proposer au gouvernement des mesures et des pistes de solutions touchant le statut juridique en regard des lois du travail et des lois fiscales, le traitement administratif des travailleurs autonomes par les ministères et organismes et leur accessibilité aux divers programmes gouvernementaux. Son rapport, qui date de juin 1998, formulait des propositions relatives :

- à la clarification des statuts juridiques et à l'application cohérente des définitions, notamment l'inclusion à la Loi sur les normes du travail d'une définition du travailleur autonome dépendant et son assimilation au statut de salarié et l'harmonisation des définitions à l'intérieur de la législation du travail ;

6 Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome

- à la reconnaissance multilatérale du statut de travailleur autonome par les différents ministères et organismes, notamment l'établissement d'un guichet unique pour les travailleurs autonomes ;
- au traitement des travailleurs autonomes qui sont à l'aide sociale ;
- à l'information destinée aux travailleurs autonomes.

Le sous-comité « Emploi, entrepreneuriat et formation continue », avait pour sa part étudié les besoins de soutien technique et financier et, plus succinctement, ceux relatifs à la protection sociale des travailleurs autonomes. Son rapport, déposé en mai 1998, proposait cinq axes d'intervention :

- la mise en place d'un guichet unique d'information et le développement d'outils d'information aux travailleuses et travailleurs autonomes ;
- la sensibilisation et la formation des intervenants sur les particularités et les besoins des travailleuses et travailleurs autonomes ;
- le développement et l'adaptation d'outils de formation, de sensibilisation et de soutien technique destinés aux travailleuses et travailleurs autonomes ;
- l'harmonisation et le décloisonnement des mesures et programmes d'aide ;
- le financement d'initiatives.

Comme le souligne le premier de ces deux rapports, la question de la mutualisation des risques associés au travail, notamment l'accessibilité aux régimes collectifs d'assurances et de retraite, n'entraîne dans le mandat d'aucun des deux comités.

Peu de temps après la remise de ces rapports, le gouvernement annonçait des projets de réforme de deux des pièces maîtresses de la législation québécoise du travail, soit le Code du travail et la Loi sur les normes du travail.

Dans les orientations ministérielles initialement présentées et dans un premier projet de loi (no 182, 2000) concernant la réforme du Code du travail, il était question d'élargir la notion de salarié, pour y inclure les « entrepreneurs dépendants », mais cette modification ne s'est pas concrétisée dans le projet de loi final (no 31, 2001). Le seul élément nouveau consiste en l'obligation faite à l'entreprise d'aviser par écrit l'association de salariés dans les cas où il prévoit modifier le statut d'un salarié couvert ou visé par une accréditation syndicale en un statut de non salarié. Une fois avisée, l'association a 30 jours pour demander à la Commission des relations du travail de se prononcer sur les conséquences de cette transformation, qui ne peut être mise en œuvre avant entente avec l'association ou décision de la Commission.

Par ailleurs, pour faire suite à un engagement pris lors de la présentation du projet de loi 31, le ministre du Travail créait en mars 2002 un comité d'experts chargé d'étudier les besoins de protection sociale des travailleurs atypiques. La protection sociale est ici définie au sens large, pour inclure la négociation collective des conditions de travail. Dirigé par Jean Bernier, professeur au département de Relations industrielles de l'Université Laval, le comité remettait en mars 2003 un rapport avec quatre blocs de recommandations dont l'un concerne les travailleurs autonomes.

Le rapport propose d'une part un élargissement de la définition de salarié pour y inclure l'entrepreneur dépendant et d'autre part, formule pour les « vrais indépendants » deux types de propositions :

- un régime-cadre permettant la représentation collective et l'accès, par ce biais, à des protections sociales adaptées;
- d'autres voies de protection sociale, notamment via la création d'un régime d'assurance parentale, certaines modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la création de mécanismes permettant l'accès à des régimes complémentaires privés de retraite ou d'assurances.

2. Les positions des acteurs sociaux concernant la définition du travailleur autonome

Comme le soulignent plusieurs organismes qui nous ont fourni des documents, la définition unique du travailleur autonome n'existe ni dans les lois, ni dans les statistiques. Elle est l'enjeu de luttes sociales, qui donneront éventuellement lieu à des compromis codifiés dans des institutions, notamment dans des lois. L'analyse de la documentation recueillie révèle deux lignes de clivage, autour de deux interrogations : le travailleur indépendant est-il un travailleur ou un entrepreneur et dans le premier cas, s'agit-il d'un travailleur dépendant ou d'un travailleur indépendant ?

Pour la majorité des intervenants des milieux syndicaux et communautaires, le travailleur autonome ou indépendant est clairement vu comme un travailleur. Ainsi, à partir de son expérience auprès de quelque 800 travailleurs autonomes formés chez elle, la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal constate que la majorité de sa clientèle ne correspond pas à la définition du *Diagnostic*. « Très peu d'entre eux possèdent un véritable profil entrepreneurial. Bien souvent, ce sont l'exiguïté et les changements structurels du marché du travail qui les amènent sur cette voie, bien plus que le réel désir d'autonomie. Quant au besoin de pouvoir, d'enrichissement et de reconnaissance sociale, il est à toutes fins pratiques inexistant ou fait l'objet d'un rêve très peu accessible pour bon nombre d'entre eux. » (CDEC Centre Sud/Plateau Mont-Royal, 2002 : 1)

La CDEC identifie parmi sa clientèle trois types de travailleurs autonomes, correspondant à des réalités très différentes :

- le travailleur autonome involontaire : c'est celui qui cherche avant tout les opportunités d'emploi. Il possède ce statut par défaut, parce qu'il est forcé de recourir au travail autonome par l'étroitesse du marché de l'emploi;

- le travailleur autonome autosuffisant : c'est celui qui cherche avant tout à être autosuffisant. Il se satisfait d'une clientèle stable, d'un revenu stable, sans chercher à développer un marché à grande échelle;
- le travailleur autonome entrepreneur : c'est celui qui possède le profil d'entrepreneur, qui est souvent considéré comme l'homme ou la femme d'affaire typique. C'est celui qui identifie un projet, des objectifs professionnels clairs et qui veut réussir en affaires.

Selon la CDEC, « les travailleurs autonomes sont des travailleurs professionnels généralement sans emploi pour une assez longue période, sans véritable ressource monétaire et généralement non desservis en termes de ressources externes. Pour travailler, ils doivent apprendre à posséder le libre choix d'exécution et d'organisation de leur travail, tout en développant une approche d'offre de services et un rapport client/fournisseur. Ils doivent accéder ou posséder les outils et l'équipement requis pour exercer leur travail, ce qui représente souvent un besoin modeste mais difficile à combler. Ils doivent développer leur sens de l'autonomie afin de se créer un revenu et du travail. Ils doivent aussi apprendre à développer le sens des affaires et, en bout de ligne, apprendre à être en affaires professionnelles ou commerciales dans le but d'exercer un travail. » (Ibid : 1-2)

Pour les organisations syndicales, le travailleur autonome est aussi clairement un travailleur, et parfois même un « salarié déguisé », c'est-à-dire juridiquement indépendant mais économiquement dépendant.

Ainsi, les trois organisations syndicales ayant fourni des documents dans le cadre de cette étude (FTQ, CSN, CSD), de même que la CSQ dans un document produit conjointement avec les autres centrales dans le cadre du processus de consultation entourant le projet de réforme du Code du travail, distinguent ceux qu'ils appellent les

« faux travailleurs autonomes » des « vrais travailleurs autonomes ». Les premiers sont des entrepreneurs dépendants, c'est-à-dire des personnes propriétaires ou locataires de leurs équipements et outils de travail, mais qui sont dépendantes économiquement de leur donneur d'ouvrage (CSN) ou des ex-salariés « autonomisés » par leur employeur (FTQ). Ils devraient, selon les centrales, être reconnus comme des salariés, incluant l'accès à la syndicalisation et à la protection légale et sociale rattachée à ce statut.

Contrairement à l'entrepreneur dépendant, le véritable travailleur autonome est défini comme la personne qui, « travaillant pour son propre compte, s'engage envers d'autres personnes (...) à réaliser un ouvrage ou à offrir un service moyennant un coût prédéterminé grâce à un contrat d'affaires ou de tarification » (CSN, 1998 : 6). Autrement dit, il n'est pas subordonné au donneur d'ouvrage et il est libre quant à l'exécution du travail qu'il obtient généralement de plusieurs clients. Son activité n'est pas régie par les lois du travail. Cette forme de travail est caractérisée par la flexibilité de l'horaire, l'absence de rapport de subordination, et le risque de perte et de profit. Ce travailleur ne bénéficie pas des protections sociales accordées aux salariés et les lois actuelles ne lui permettent pas l'accès à la représentation et à la négociation collective. Pour cette catégorie de main-d'œuvre, les centrales syndicales croient qu'il faut développer des formes originales d'association et d'accès à la protection sociale. Nous y reviendrons.

Si, pour les milieux syndicaux et communautaires, le travailleur autonome est un travailleur, parfois dépendant, parfois indépendant, pour les milieux d'affaires, il est sans contredit un entrepreneur.

Pour la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, la caractéristique principale du travailleur autonome est la prise de risque économique ; ses activités sont des activités d'entreprises et il doit avoir le statut fiscal d'une entreprise et la possibilité d'accéder aux programmes de soutien à l'entreprise. Le mémoire de la Chambre de commerce identifie trois catégories de travailleurs autonomes: le travailleur autonome dépendant, le

travailleur autonome indépendant et le micro-entrepreneur, qui se distinguent par la nature des risques économiques auxquels ils font face:

Le travailleur autonome dépendant « dépend financièrement d'un seul donneur d'ouvrage (ou d'un fournisseur exclusif), d'un donneur d'ouvrage principal ou d'un groupe lié de donneurs d'ouvrage principaux sans lequel il pourrait difficilement satisfaire ses besoins financiers personnels et avec qui il est souvent lié par des clauses d'exclusivité et/ou de concurrence. Il supporte certains risques économiques découlant de son travail, cependant, une grande partie de ces risques sont souvent apparentés à ceux d'un travailleur salarié qui peut perdre son emploi. (...) » (Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2000 : 5)

Le travailleur autonome indépendant est celui qui « exerce une profession ou exploite une entreprise sans aide rémunérée. Il se caractérise principalement par les risques économiques découlant de son travail auxquels il s'expose et la possibilité d'augmenter son revenu par ses propres efforts (...). Le principal risque économique auquel fait face le travailleur autonome indépendant est que ses revenus soient insuffisants pour satisfaire ses besoins personnels. Dans les cas où il a dû faire des investissements importants pour s'équiper, il encourt également le risque de faire des pertes d'exploitation. (...) Il est indépendant financièrement de ses clients, même s'il choisit parfois de n'exécuter que les contrats fournis par un seul payeur. » (Ibid : 5)

Le micro-entrepreneur est celui qui « exerce une profession ou exploite une entreprise avec l'aide rémunérée d'un maximum de quatre personnes. Il se caractérise principalement par les risques de profit ou de perte découlant du travail de son équipe auxquels il s'expose. Souvent, son statut de travailleur autonome est pour lui un tremplin vers la création éventuelle d'une petite ou moyenne entreprise. (...) Il est indépendant financièrement de ses clients, même s'il choisit parfois de n'exécuter que les contrats fournis par un seul payeur. » (Ibid : 6)

La position de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) se situe dans la même ligne : le travailleur autonome est un entrepreneur. Elle se distingue toutefois de la position précédente en ce qu'elle ne retient que deux catégories : le travailleur autonome dépendant et le travailleur autonome indépendant, assimilé à un entrepreneur. Cet amalgame se dégage de l'enquête réalisée² par la FCEI, selon laquelle 82,2 % des travailleurs autonomes interrogés considèrent qu'un travailleur autonome est un entrepreneur, mais avec des différences importantes selon le genre, le niveau de revenu et le secteur d'activité. « Les hommes (66,4 %), les travailleurs autonomes gagnant un revenu annuel brut de 60 000 \$ à 79 000 \$ (67,6 %) et de 80 000 \$ et plus (72,9 %), les résidents de l'ouest du Québec (67,1 %) et les personnes ayant suivi une formation primaire et secondaire (62,3 %) sont significativement plus nombreux à être entièrement d'accord sur le statut d'entrepreneur d'un travailleur autonome. » « Les travailleurs autonomes qui offrent des services à la population : coiffure, etc. (38,7 %), les femmes (47,5 %), les travailleurs autonomes gagnant un revenu annuel brut de 19 999 \$ et moins (42,5 %) et de 20 000 \$ à 39 999 \$ (47,1 %) et les résidents de la Région de Montréal (49,5 %) sont significativement moins nombreux à être entièrement d'accord sur le statut d'entrepreneur d'un travailleur autonome. » (FCEI, 2000 : 29-32).

La position de la FCEI se distingue aussi des celles des autres associations en ce qu'elle privilégie le nombre de clients pour distinguer le travailleur autonome dépendant du travailleur autonome indépendant. L'étude désigne comme « travailleur autonome dépendant » (TAD) le travailleur ou la travailleuse qui réalise 80 % ou plus de son chiffre d'affaires avec un seul client et « travailleur autonome indépendant » (TAI) le travailleur ou la travailleuse qui réalise 80 % de son chiffre d'affaires avec plusieurs clients. La vaste majorité (83,6 %) des répondants affirme appartenir au second groupe.

La Fédération québécoise des massothérapeutes distingue le massothérapeute autonome du massothérapeute entrepreneur. Le massothérapeute autonome offre ses services pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises et à la clientèle de celles-ci. Il est lié à son

² Commanditée par la FCEI, cette étude a été réalisée par la firme Léger et Léger auprès de 500 travailleurs autonomes du Québec accessibles par téléphone et capables de s'exprimer en français ou en anglais.

ou ses donneurs d'ordre par un contrat de service, sans subordination. Ce contrat établit les modalités et le niveau de la rémunération, de la fourniture des locaux et du matériel. Les dossiers et la clientèle appartiennent à l'entreprise ou aux entreprises concernées, et non au travailleur autonome. Le massothérapeute entrepreneur offre ses services pour son propre compte. Il recrute sa propre clientèle, loue son local, fournit l'équipement requis et assume la promotion de son activité. Un lien de type locataire-propriétaire l'unit à son locateur. Comme le travailleur autonome, l'entrepreneur ne bénéficie pas de la protection de lois du travail.

Pour sa part, le groupe communautaire Au bas de l'échelle met l'accent, d'une part sur le caractère volontaire du choix de l'activité pour distinguer le faux travailleur autonome (dépendant) du vrai travailleur autonome (indépendant) et d'autre part sur les caractéristiques psychosociales afin de distinguer le travailleur autonome indépendant de l'entrepreneur. Au bas de l'échelle ne reconnaît comme travailleuses autonomes que « les personnes qui sont liées *volontairement* par un contrat d'entreprise, en fonction duquel elles ont le libre choix des moyens d'exécution du contrat, où il n'existe entre elles et leurs clients *aucun lien de subordination* quant à son exécution *et qui assument un réel risque financier* ». (Au bas de l'échelle, 1996 : 34). À l'inverse, le faux travail autonome est caractérisé par son aspect involontaire ou forcé et par son ambiguïté juridique et on peut le repérer grâce aux indices suivants :

- lorsque l'employeur n'offre pas d'autres possibilités pour le maintien de l'emploi que d'être rémunéré comme travailleur autonome ;
- lorsque l'employeur arrive à « convaincre » ses employés de changer leur statut par l'intimidation ou par un discours faisant miroiter les avantages de ce statut et cachant les désavantages sociaux qui en découlent.
- lorsque l'employeur change le statut de ses travailleurs sans changer les conditions de travail.

Le Conseil canadien de développement social constate la variété des définitions légales et même statistiques du travail autonome et propose l'élaboration d'une définition commune qui permette de circonscrire les frontières entre le salariat, le travail autonome et

l'entrepreneuriat. Il suggère, dans l'élaboration d'une définition, de tenir compte de deux critères : l'absence d'un lien de subordination et la prestation quotidienne du travail et formule à cet égard trois recommandations :

Recommandation 1 : « Considérant le problème de définition du travail autonome et le développement des faux travailleurs, il faudrait élaborer une définition commune basée sur le Code civil et la jurisprudence actuelle au sein des lois du travail et du ministère du Revenu et faire en sorte que les travailleurs autonomes dépendants soient considérés comme des salariés et qu'ils disposent des mêmes droits et des mêmes obligations, notamment en matière de protection sociale et de fiscalité. ».

Recommandation 2 : « Ne devrait être considérée comme travailleur autonome uniquement la personne active sur le marché du travail, n'étant pas un salarié ou un employeur, qui effectue elle-même, sans aide rémunérée, un travail pour plusieurs clients ou rend un service pour plusieurs clients selon ses propres règles ou moyen de production et ce, sans qu'un lien de subordination n'existe entre le travailleur autonome et le client. ».

Recommandation 3 : « Considérant l'existence d'un intérêt du ministère du Revenu et celui du Travail dans la reconnaissance comme salariés des faux travailleurs autonomes, nous recommandons la création d'une mesure de contrôle, qui peut être une instance unifiée entre la Commission des normes du travail et le ministère du Revenu, chargée d'évaluer les caractéristiques et le statut réel des travailleurs autonomes. Seuls les travailleurs reconnus comme travailleurs autonomes (indépendants) pourraient alors avoir droit aux déductions fiscales actuellement permises pour entrepreneurs et aux dispenses de cotisations des protections sociales en tant que salariés. » (Schetagne, 1999 : 57).

L'avis du Comité aviseur jeunes d'Emploi Québec reprend le constat qu'il n'y a pas une définition unique du travail autonome. Le caractère restrictif de la définition a trois conséquences :

il permet à des entreprises de transformer le statut de leurs salariés en travailleurs autonomes pour se décharger des protections sociales;

il enlève à certains travailleurs le droit de s'associer et de négocier collectivement leurs conditions de travail;

le fait que le statut du travailleur puisse varier selon les lois du travail et les lois sur les impôts crée une situation inconcevable.

Le Comité aviseur-jeunes croit donc qu'il faut uniformiser les définitions du travail autonome dans les différentes lois applicables et reprend les recommandations du Conseil canadien de développement social relatives à la définition. Entre autres, les travailleurs autonomes dits dépendants doivent être considérés comme des salariés et disposer des mêmes droits et des mêmes obligations que ces derniers, notamment en matière de fiscalité et de protection sociale. Par ailleurs, on ne devrait considérer comme travailleur autonome (indépendant) que les personnes qui effectuent elles-mêmes, sans aide rémunérée, un travail pour plusieurs clients ou rendent un service à plusieurs clients selon leurs propres règles ou moyens de production et ce, sans qu'un lien de subordination existe entre eux et leur client.

Le Conseil du statut de la femme (CSF) utilise les critères de subordination, de dépendance économique et d'intégration du salarié dans l'entreprise pour définir le salarié. Il considère trois autres facteurs susceptibles de caractériser le travailleur autonome dépendant: le fait de ne pas embaucher de personnel, de faire affaire en règle générale avec un seul donneur d'ouvrage et d'exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les salariés de l'entreprise. Le « véritable » travail autonome est ainsi défini par défaut, comme celui qui n'a pas ces caractéristiques : « toute personne qui s'installe à son propre compte, donc qui n'a pas un employeur au sens strict du terme. » (Conseil du statut de la femme, 2000 : 35). Le Conseil ne fait pas la distinction entre le travailleur autonome employeur qui s'associe des collaborateurs rémunérés et qui a des caractéristiques psychologiques d'entrepreneur, et le travailleur autonome non employeur et autosuffisant.

3. Les positions des acteurs sociaux concernant les modifications législatives

Le principal enjeu législatif autour duquel s'affrontent les acteurs sociaux concerne la reconnaissance d'un statut de l'entrepreneur dépendant et la pertinence ou non de l'assimiler à un salarié. Les documents que nous avons analysés, probablement parce qu'ils ont été produits dans le contexte des projets de réforme de la Loi sur les normes du travail et du Code du travail, sont très explicites quant à cet enjeu. Par ailleurs, certains contiennent d'autres propositions de modifications législatives, que nous aborderons en fin de section.

Comme le font valoir les centrales syndicales et certains organismes communautaires, la notion d'entrepreneur dépendant existe déjà dans la Loi sur les normes du travail et dans le Code canadien du travail.

Ainsi, la Loi sur les normes du travail assimile au salarié le travailleur partie prenante à un contrat en qualité duquel: 1) il accomplit un travail pour le compte d'une personne qui détermine le contenu du travail et les méthodes et moyens de son exécution; 2) il fournit les matières, le matériel et l'équipement définis par le donneur d'ouvrage; 3) il conserve, à titre de rémunération, l'excédent entre le montant reçu et les frais engagés. De cette définition large de la notion de salarié découle la définition de l'entrepreneur dépendant donnée par un tribunal d'arbitrage³: « L'entrepreneur dépendant est, en somme, celui qui, bien bénéficiant d'une subordination juridique moins étroite, demeure intimement lié à son employeur en ce qu'il en est directement dépendant économiquement. » (Au bas de l'échelle, 1996 : 24)

³ Pierre Lajoie et Multi-Markes Inc, C-124-86-219, 28 nov. 1986, D.T.E. 87T-160.

Pour sa part, le Code canadien du travail assimile au salarié l'entrepreneur dépendant défini comme « la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle »

Les quatre centrales syndicales (CSD, CSN, CSQ et FTQ) recommandent que les Lois du travail québécoises élargissent leur définition de salarié pour y inclure les entrepreneurs dépendants, qui bénéficieraient alors des protections légales et sociales procurées par ce statut. Selon la FTQ, une telle modification aurait deux effets : le premier, juridique, permettrait la syndicalisation de ces groupes. Le second effet, politique, ferait de cette reconnaissance un message adressé aux employeurs pour les inviter à ne pas multiplier les statuts d'emploi. En outre, pour certains groupes particuliers, comme les chauffeurs de taxi et les travailleurs en forêt, la FTQ croit qu'il serait nécessaire de modifier d'autres lois pour faciliter leur accès à la syndicalisation. La CSN recommande que seules les personnes liées volontairement à plusieurs donneurs d'ouvrage par des contrats d'entreprise comportant, entre autres choses, des risques financiers, restent exclues de l'application du Code du travail.

Une position similaire est défendue par le Conseil canadien de développement social et le Comité aviseur jeunesse d'Emploi Québec, qui recommandent que les travailleurs autonomes dépendants soient considérés comme des salariés et qu'ils disposent des mêmes droits et des mêmes obligations, notamment en matière de protection sociale et de fiscalité.

À l'opposé, les résultats de l'enquête menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante viennent appuyer la position de cet organisme à l'effet que le gouvernement ne devrait pas assimiler les travailleurs autonomes dépendants à des salariés :

- 40,6 % des répondants sont (de façon plus marquée chez les dépendants, et avec des différences selon le genre, le secteur d'activité et le revenu) en accord

avec l'affirmation qu'un entrepreneur démarre souvent ses activités en tant que travailleur autonome dépendant ;

- 75,6 % répondants sont en désaccord avec l'intention du gouvernement de considérer les travailleurs autonomes dépendants comme des salariés et de leur appliquer les mêmes règles.

Ce pourcentage recèle des différences selon la catégorie de travailleur, l'âge, le sexe, le secteur d'activité et le revenu. Ceux qui sont d'accord avec un tel changement de statut citent deux raisons principales : l'obtention des mêmes droits et avantages que les salariés (42,4 %) et l'assimilation du fait d'avoir un seul client avec le statut de salarié (21,2%). Ceux qui rejettent la perspective d'un changement du statut veulent continuer à déduire les dépenses reliées à leur travail (16,9 %); ils craignent de perdre leur autonomie et leur indépendance (16,7 %); ils considèrent ce changement comme une ingérence du gouvernement dans leurs affaires (15,6 %).

La position de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain semble moins tranchée. Cet organisme admet que les désirs des travailleurs autonomes dépendants au niveau de la protection sociale et du droit d'association diffèrent de ceux des travailleurs autonomes indépendants, mais ne précise pas davantage, sinon pour dire que la reconnaissance d'un statut de travailleur dépendant ne doit pas nuire à la liberté d'entreprendre des indépendants, et pour recommander que le nombre de clients ne soit pas être un critère déterminant pour refuser le statut de travailleur autonome.

La Chambre de commerce admet la dépendance à l'égard « d'un seul donneur d'ouvrage (ou d'un fournisseur exclusif), d'un donneur d'ouvrage principal ou d'un groupe lié de donneurs d'ouvrage principaux sans lequel il (le travailleur autonome dépendant) pourrait difficilement satisfaire ses besoins financiers personnels et avec qui il est souvent lié par des clauses d'exclusivité et/ou de non-concurrence. » (Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2000 : 5)

Par ailleurs, et de façon générale, les organismes consultés ne sont pas précis qu'à la définition de cet entrepreneur dépendant :

- doit-il n'avoir qu'un seul client, ou être sous la dépendance économique d'un donneur d'ouvrage principal ?
- doit-on considérer seulement ceux qui n'ont pas d'employé ou aussi ceux qui partagent la charge de travail avec un assistant ?

Outre l'assimilation de l'entrepreneur dépendant au salarié, un autre élément récurrent dans plusieurs documents issus des rangs syndicaux et communautaires concerne la présomption de salariat. Ces groupes préconisent en effet l'introduction d'une présomption selon laquelle toute personne travaillant dans l'entreprise ou pour le compte d'un employeur est considérée comme salariée. Le fardeau de la preuve du contraire devrait être assumé par l'employeur.

Ainsi, la CSN recommande explicitement que le Code du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles incluent cette présomption.

Au bas de l'échelle propose d'introduire dans la Loi sur les normes du travail une présomption de salariat pour la personne qui effectue, moyennant rémunération, un travail pour une autre personne. Ce serait donc l'employeur qui devrait fournir la preuve que la personne qui effectue le travail n'est pas salariée. L'organisme demande aussi d'établir, dans le Code du travail, une présomption de salariat pour toute personne qui travaille dans une entreprise ou pour le compte d'un employeur.

De même, le Conseil du statut de la femme réclame que la Loi sur les normes du travail et le Code du travail précisent qu'une personne qui porte plainte en vertu de ces loi soit présumée salariée et qu'en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant. En 2001, au moment de la consultation sur le projet de Loi 31, le Conseil exprimait sa déception devant la

décision du gouvernement de ne pas faciliter la détermination du statut de salarié dans le Code du travail.

Au bas de l'échelle, le Conseil du statut de la femme et les centrales syndicales revendiquent aussi que « toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui résiste à la transformation de son contrat de travail en contrat de services proposée par l'employeur soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail ». (Conseil du Statut de la Femme, 2000 : 39)

Finalement, dans le cadre de son analyse des discriminations liées aux conditions du travail, la CSN relève que l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail stipule qu'un salarié ne peut être payé à un taux de salaire inférieur parce qu'il travaille moins d'heures par semaine. La CSN propose d'élargir cet article aux travailleurs autonomes pour que chacun puisse bénéficier des conditions équivalentes pour le même travail.

4. Les positions des acteurs sociaux concernant la protection sociale et la représentation des travailleurs autonomes

L'analyse de la documentation au chapitre de la protection sociale et de la fiscalité révèle que les organisations syndicales et les groupes communautaires s'intéressent presque exclusivement à la première, alors que les milieux d'affaires concentrent leurs recommandations sur la seconde. Ceci est cohérent avec la représentation que les uns et les autres ont du travailleur autonome, et de la définition qu'ils en donnent : travailleur dans un cas, entrepreneur dans l'autre.

La protection sociale est ici entendue au sens large, incluant les mesures de protection contre les risques sociaux et professionnels et le droit d'association, ce dernier servant souvent de véhicule d'accès à un certain nombre de protections. Les textes étudiés contiennent différentes avenues concernant la protection sociale, certaines s'appliquant aux travailleurs dépendants et d'autres aux travailleurs indépendants.

L'action préconisée par les centrales syndicales touche deux niveaux. D'une part, elles proposent de redéfinir les notions de salariat et de travail autonome, dans le but de permettre au « faux autonomes » ou « entrepreneurs dépendants » de bénéficier des avantages des protections sociales et légales. D'autre part, elles prônent l'accès aux protections sociales pour les « vrais travailleurs indépendants », incluant le droit de développer des rapports collectifs de travail.

Concernant les travailleurs dépendants, la CSN recommande par exemple que, dans le cas du Régime d'assurance-emploi et du Régime de rentes du Québec, « le fardeau de la preuve soit renversé afin que toute demande d'éligibilité soit reçue favorablement et, qu'en cas de contestation de la part du donneur d'ouvrage, la preuve incombe à ce dernier de démontrer la non-assurabilité de l'emploi concerné par la demande ». En

outre, elle propose « que les cotisations au Régime d'assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec soient versées sur toutes les heures travaillées et indépendamment de la nature du contrat, à moins que la preuve ne soit établie par l'employeur que l'emploi n'est pas assurable » (CSN, 1998 : 29).

La CSN reconnaît cependant que le problème des interruptions de revenus auxquelles sont exposés les travailleurs autonomes indépendants demeure entier et qu'il est nécessaire de concevoir un régime d'assurance-emploi qui leur soit spécifique. Par ailleurs, elle suggère que les directives régissant le régime de sécurité du revenu soient revues afin que l'accessibilité du travailleur autonome soit déterminé sur la base de ses revenus d'emploi, et non plus, comme actuellement de son revenu net d'entreprise, ce qui pousse souvent à la liquidation de cette dernière.

Pour sa part, la FTQ réclame pour les « vrais » travailleurs autonomes l'accès au congé de maternité et des aménagements à l'assurance chômage pour les y inclure. D'ailleurs, cette dernière revendication, visant la mise en place par le gouvernement d'une caisse québécoise d'assurance parentale qui accorderait des congés de maternité (et aussi de paternité selon des modalités à définir) à toutes les travailleuses, peu importe leur statut d'emploi, semble faire l'unanimité chez les différents groupes ; seules la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (dont le mémoire porte sur la fiscalité) et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante n'en traitent pas.

Tout en acceptant le projet de politique familiale en matière de protection de revenu à une travailleuse enceinte (instauration d'un régime d'assurance parentale impliquant une entente fédérale-provinciale), le Conseil du statut de la femme apporte quelques précisions concernant la participation financière de « toutes les parties en cause, soit celles des travailleuses et des travailleurs, salariés et autonomes, et des employeurs ». Elle recommande « que des cotisations patronales au régime d'assurance parentale, qui sera un jour en vigueur, soient prélevées sur les sommes versées par un donneur d'ouvrage à titre de rémunération à des travailleuses et des travailleurs autonomes sans aide et non constitués en entreprises. » (CSF, 2000 : 39)

Le rapport du Conseil canadien de développement social présente un portrait détaillé des réalités du travail autonome chez les jeunes au Québec. Le document distingue deux grands groupes de travailleurs autonomes, qui se retrouvent dans tous les groupes d'âges : les privilégiés et les appauvris. Les privilégiés sont souvent des professionnels scolarisés ou des hommes d'affaires travaillant un grand nombre d'heures dans leur entreprise constituée en société, avec ou sans aide rémunérée, ou encore dans une entreprise non constituée en société mais avec une aide rémunérée. Les appauvris sont les travailleurs autonomes non constitués en société et sans aide rémunérée, qui ont choisi cette forme de travail par défaut, et qui travaillent de longues heures pour un revenu inférieur au salaire moyen.

Le Conseil constate que si certains groupes revendiquent l'assimilation des travailleurs autonomes économiquement dépendants à des salariés (un point de vue qu'il partage), le problème reste entier pour les travailleurs autonomes indépendants, qui disposent d'un accès limité aux mesures de protection sociale (incluant les lois du travail, l'assurance-emploi, le Régime des rentes). Il établit l'existence d'un débat entre deux solutions divergentes: l'extension des protections sociales aux travailleurs autonomes (moyennant contribution de tous les acteurs concernés) ou le laisser-faire et la protection privée. Il préconise pour sa part une solution intermédiaire, soit le regroupement des travailleurs autonomes, qui devrait être favorisé par des mesures incitatives légales et financières. L'auteur du rapport suggère également que les donneurs d'ouvrage devraient être en partie responsables de la protection sociale des personnes avec lesquelles ils font affaire et participer au financement de cette protection.

Comme le rapport du CCDS dont il s'inspire, l'Avis du Comité aviseur jeunesse d'Emploi Québec soumet que la solution à la précarité économique passe par le regroupement des travailleurs autonomes. Celui-ci pourrait prendre plusieurs formes : regroupement professionnel ou sectoriel (de type Union des artistes), regroupement juridique autour de consortiums de travailleurs autonomes dans un domaine particulier ou regroupement des travailleurs ayant le statut de travailleurs autonomes (exemple de l'Alliance québécoise des Travailleurs et Travailleuses Autonomes, AQTA).

Tout comme le Conseil canadien de développement social, le Comité aviseur jeunesse propose de faciliter l'accès au congé de maternité des travailleurs autonomes qui désirent avoir un enfant, par le biais d'un rapatriement au Québec de sa part des cotisations à la caisse d'assurance emploi pour créer une caisse d'assurance-parentale offrant des prestations aux travailleuses ayant des enfants, peu importe leur statut. Il recommande également de modifier, dès janvier 2001, les lois fiscales pour que soient maintenant admises comme dépenses les cotisations des travailleurs autonomes à toute mesure de protections sociales offertes par le gouvernement du Québec.

Au bas de l'échelle recommande la clarification des notions relatives au travail autonome afin de pouvoir accorder les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux et la même protection sociale à toutes les travailleuses et tous les travailleurs, peu importe leur statut d'emploi. Concernant la Loi sur les normes du travail, Au bas de l'échelle recommande la création d'un Régime québécois d'assurance parentale qui permettrait l'accès élargi à des mécanismes de remplacement du revenu, notamment pour les autonomes.

La CDEC Centre-sud/Plateau Mont-Royal met l'accent sur la formation des travailleurs autonomes. Elle a par contre nommé les avantages sociaux dont devrait à son avis bénéficier ces travailleurs: une couverture adéquate par l'assurance-emploi, l'accès à l'assurance-emploi lors d'un congé de maternité et une couverture santé propre aux travailleurs autonomes. L'organisme n'a toutefois pas apporté de précision sur les modalités relatives de fonctionnement de ces protections.

Puisque 65 % des travailleuses autonomes n'embauchent pas de personnel et ne sont pas constitués en entreprise, (et qu'un grand nombre d'entre elles sont liées à un seul donneur d'ouvrage), le Conseil du statut de la femme suggère que ces personnes devraient bénéficier des avantages de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Pour rendre possible ce type de formation, il faut, selon le Conseil, que la rémunération versée à une travailleuse ou un travailleur autonome sans aide soit calculée dans la masse salariale de l'entreprise donneuse d'ouvrage aux fins d'application

de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et que les sommes prélevées à la suite de ce calcul soient versées au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. L'organisme propose que les sommes en question soient particulièrement allouées à des activités de formation visant au maintien et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs autonomes sans aide dans leur domaine d'activité.

Au chapitre de la négociation collective, les centrales syndicales considèrent d'une part, que les travailleurs dépendants devraient être assimilés à des salariés et être de ce fait admissibles à la négociation d'une convention collective et d'autre part, que les travailleurs autonomes indépendants devraient avoir la possibilité de se regrouper pour négocier collectivement leurs conditions de travail et ce, en vertu de mécanismes particuliers. Selon elles, la volonté exprimée par une majorité de travailleurs autonomes d'un secteur ou d'un sous-secteur, à l'échelle du Québec ou d'un territoire donné, devrait entraîner pour les donneurs d'ouvrage concernés, l'obligation de conclure une convention « sectorielle » de travail avec l'association représentative de ces travailleurs, comme c'est le cas pour les artistes. Rappelons que ces derniers bénéficient d'une Loi qui permet à une association représentative d'artistes d'un secteur de négocier une entente collective (prévoyant les conditions minimales de travail) avec une association regroupant les donneurs d'ouvrage de ce même secteur.

À cet effet, les organisations syndicales dont les documents ont été recensés formulent les deux propositions suivantes:

« Le droit des travailleuses et travailleurs autonomes se retrouverait dans une loi spécifique plutôt que dans le Code de travail et celle-ci pourrait s'inspirer du régime de rapports collectifs s'appliquant aux artistes. Entre autres, des dispositions devraient permettre le respect de l'action syndicale des travailleuses et travailleurs autonomes en interdisant la rupture ou la modification de contrat par le donneur d'ouvrage ».

« L'application de cette loi devrait être de la compétence de l'instance chargée de l'application du Code du travail » (CEQ, CSD, CSN, FTQ, 2000 : 15)

La croissance du travail autonome et indépendant entraîne aussi chez les centrales syndicales un questionnement sur la nécessité d'adapter leurs formes d'organisation et leurs services à ce type particulier de travailleurs. Ainsi, la FTQ invite à trouver des formes appropriées de représentation, qu'il s'agisse de syndicalisation comme telle ou d'association. L'Association québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (AQTA), créée par le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) en est un exemple original : elle offre à ses membres un régime d'assurance collective, des services juridiques et fiscaux, de l'information sur la santé et la sécurité du travail et leur obtient des rabais chez certains fournisseurs. D'autres types d'associations ont vu le jour : Union des artistes, Association des distributeurs en alimentation du Québec, Association des propriétaires de machines forestières, Association professionnelle des chauffeur-e-s de taxis, etc.

Un peu comme la FTQ, la CSN est à la recherche des moyens de créer en son sein des structures d'accueil et de service propres à satisfaire les besoins spécifiques de ces travailleurs. Elle se propose d'adapter ses structures d'accueil et ses services à l'individualisation, à la flexibilité et à la prise en charge du risque qui caractérisent la prestation de travail des autonomes. Le document de 1998 discute notamment de la mise sur pied de services de soutien au parcours professionnel et de services touchant les avantages sociaux propres au milieu de l'emploi autonome. Du côté des avantages sociaux, on pense à un régime d'assurance⁴ collective et à un régime d'épargne-retraite. Les services de soutien au parcours professionnel pourraient comprendre la consultation juridique, des services liés à la fiscalité et à la comptabilité, de la formation professionnelle, des services financiers ainsi que la mise en commun de ressources matérielles et humaines.

À l'instar des organisations syndicales, concernant les rapports collectifs de travail, le Conseil du statut de la femme propose au gouvernement d'établir un cadre juridique prévoyant les conditions de reconnaissance d'associations représentant un groupe de

⁴ Régime d'assurance-médicaments de base ; soins médicaux ; assurance-vie ; décès-mutilation par accident ; assurance salaire de longue durée ; accès à un plan spécifique pour les services fournis par les praticiens de médecine alternative.

travailleuses et de travailleurs dans un même secteur d'activité. « Une telle loi générale pourrait s'inspirer des mécanismes de reconnaissance des associations représentatives prévus par la loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. De cette façon, dès lors qu'un regroupement de travailleuses et de travailleurs exerçant la même activité représente la majorité des personnes exerçant le même métier ou la même occupation, l'association serait reconnue aux fins de négociations collectives» (CSF, 2000 : 53-54)

La création d'un cadre réglementaire permettant la négociation collective par le biais d'associations représentatives des travailleurs autonomes et des donneurs d'ouvrage ne sourit guère aux milieux d'affaires, du moins à ceux qui abordent la question.

Ainsi, dans le document consulté, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante argue que 62,2 % des répondants à son sondage ne ressentent pas le besoin ou l'intérêt d'adhérer à une association. Selon la même analyse, 62,0 % ne font partie d'aucune association à caractère professionnel et 36,3 % pensent qu'une intervention gouvernementale ayant pour effet d'obliger les travailleurs autonomes à faire partie d'une association affecterait leur statut de façon négative. Cette perception varie toutefois selon la catégorie, le revenu, le secteur d'activité, le genre, l'âge et la langue du répondant. Notamment, les travailleurs autonomes dépendants sont significativement plus nombreux (35,4 %) à affirmer que la décision du gouvernement de les obliger à adhérer à une association toucherait de façon très négative leur statut, alors que les indépendants sont significativement plus nombreux à penser que l'obligation de faire partie d'une association affecterait leur statut de façon positive (15,6 %). Ils sont significativement moins nombreux à penser que l'impact serait très négatif (15,1 %).

5. Les positions des acteurs sociaux concernant la fiscalité et les mesures de soutien

Plusieurs des organismes du milieu des affaires préconisent, pour améliorer les conditions des travailleurs autonomes, l'intervention du gouvernement par le biais de la fiscalité et des mesures de soutien.

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain considère que les travailleurs autonomes doivent avoir le statut fiscal d'entreprises, et, qu'au même titre que d'autres entrepreneurs, ils devraient avoir accès aux programmes de soutien à l'entreprise. La majorité de ses recommandations concernent toutefois la fiscalité, notamment les déductions relatives aux frais de bureau pour les travailleurs autonomes à domicile, les modalités de paiement des acomptes provisionnels et du congé fiscal.

Les recommandations concernent notamment: l'élargissement des déductions à 100 % des frais encourus et la suppression de l'exigence que la pièce ou les pièces pour lesquelles une déduction est demandée soient exclusivement consacrées au travail, pour la remplacer par une déduction au prorata de l'utilisation du bureau pour le travail. De plus, la Chambre recommande que le travailleur autonome non incorporé puisse déduire les frais de tous les locaux, bureau principal et succursale, qu'il utilise pour exercer son activité, incluant une partie de sa résidence personnelle (Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2000 : 8)

Elle propose aussi que les travailleurs autonomes puissent payer les acomptes provisionnels sur la base des revenus effectivement gagnés au cours du trimestre passé et non à partir d'un estimé annuel et qu'ils ne commencent à payer la cotisation de l'employeur au Régime des rentes du Québec qu'à partir du moment où leur revenu net d'entreprise atteint le maximum des gains admissibles, soit 35 800\$, et que la double

cotisation ne soit versée en totalité qu'à partir du moment où ces revenus atteignent le double des gains admissibles,

Finalement, à l'instar des entreprises nouvellement créées, les travailleurs autonomes non incorporés devraient bénéficier du congé fiscal à l'intérieur des cinq années qui suivent la date de début de leurs activités.

La Chambre de commerce ne traite pas explicitement des programmes sociaux, sinon pour dire que les travailleurs autonomes doivent pouvoir avoir le choix de participer à des programmes ou à des associations de défense de leurs droits (et en corollaire, qu'ils ne soient pas obligés de le faire). Par ailleurs, elle fait le constat de l'hétérogénéité des situations auxquels sont confrontés les travailleurs autonomes et affirme que toute mesure gouvernementale devra tenir compte de cette hétérogénéité.

Selon le sondage mené par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, au chapitre des actions souhaitées pour améliorer la condition des travailleurs autonomes, 20,4% des répondants privilégient la réduction des impôts et 18% prônent l'amélioration de l'accès au filet social (assurance emploi, assurance salaire, etc.) ; 14,4% croient qu'aucune action n'est susceptible d'améliorer leur situation. Parmi les autres actions souhaitées, mentionnons le fait de favoriser le libre choix (11,8%), la réduction de la lourdeur administrative (10,4%) et la possibilité de déduire davantage de dépenses (10,2%). Dans cette étude, les indépendants sont proportionnellement plus nombreux à souhaiter l'amélioration de la protection sociale et la réduction de la lourdeur administrative, alors que les dépendants sont plus nombreux à penser qu'aucune action ne permettra d'améliorer leur situation. Des différences importantes sont perceptibles selon le genre, la langue parlée et le secteur d'activité.

Partant de ces pourcentages qui expriment une position partagée, il est difficile de deviner la position de la Fédération concernant la protection sociale. Cependant, elle est d'avis que les travailleurs autonomes, qu'ils soient dépendants ou indépendants, ne

devraient pas être obligés de cotiser à des programmes ou d'adhérer à une ou des associations.

La Compagnie F a par contre une position explicite en faveur de la protection sociale. Au terme de son étude détaillée sur les réalités du travail autonome féminin (exercé seule ou avec des employées), l'organisme constate que les travailleuses autonomes sans employé (qui est la catégorie en croissance) ont des revenus plus faibles que leurs homologues masculins, que les femmes employeurs et que les salariés des deux sexes, qu'il existe une forte proportion de travail à temps partiel involontaire parmi elles, et que les travailleuses autonomes souffrent d'une absence évidente de protection sociale, notamment au chapitre de l'assurance emploi, des congés de maternité, de la retraite et des assurances.

Compagnie F recommande donc de réviser en profondeur les lois du travail, lesquelles ne sont plus adaptées à la conjoncture actuelle; il propose aussi de réformer le Code du travail et d'instituer pour les autonomes des protections sociales (congé de maternité, assurance emploi, etc.) équivalentes à celles des salariés. Il préconise aussi l'accès à des ressources et des services de soutien adéquats pour les travailleuses autonomes. Les objectifs visés sont les suivants :

1. Des mesures visant à établir la parité entre les salaires gagnés par les travailleuses et les travailleurs autonomes.
2. Une réforme du Code du travail qui permette la reconnaissance du travail et des besoins des travailleuses autonomes qui sont en majorité exclues des avantages et des protections liés au travail salarié.
3. L'accès à des mesures de protection sociale qui permettent à la femme travailleuse autonome de bénéficier de l'assurance emploi, de la retraite et de l'accès à un revenu de remplacement en cas de maladie ou de maternité.
4. L'accès à des ressources et des services de soutien adéquats : programmes de perfectionnement et d'encadrement des nouvelles micro-entreprises,

particulièrement lors de la consolidation de l'entreprise, activités de réseautage pour développer l'échange d'information et de services permettant de rompre l'isolement.

Avec la compagnie F, le Conseil canadien de développement social est un des seuls groupes étudiés à aborder les mesures de soutien au travail autonome (notamment les mesures d'Emploi Québec) et il le fait de façon très approfondie. Sa position est partagée quant à la pertinence de considérer le travail autonome comme une piste d'intégration des sans emploi au marché du travail. Pour les personnes sans emploi ou en emploi précaire possédant les caractéristiques de succès d'une entreprise, les mesures de soutien d'Emploi Québec peuvent répondre à un besoin mais on peut douter de l'efficacité de ces mesures quand les personnes ne disposent pas des caractéristiques de réussite d'une entreprise, sauf si une personne a une idée d'entreprise originale avec beaucoup de potentiel.

Au chapitre des mesures de soutien, l'auteur du rapport formule quatre recommandations, qui sont aussi reprises par le Comité aviseur jeunesse d'Emploi-Québec :

« Considérant l'accès limité à l'aide financière de la mesure de soutien au travail autonome pour les personnes en emploi précaire ou sans revenu et sans soutien financier, nous recommandons qu'un fonds d'aide financière soit constitué pour offrir une aide financière aux promoteurs en emploi précaire ou sans revenu et sans soutien et pour offrir un appui à la mise de fonds de tous les projets des bénéficiaires de la mesure de soutien au travail autonome d'Emploi Québec. »;

« Considérant la situation précaire des nouvelles entreprises créées et des bénéficiaires de la Mesure STA d'Emploi Québec, nous recommandons que ces bénéficiaires puissent accumuler plusieurs sources d'aide lors du démarrage et de la consolidation de leur entreprise. »;

« Considérant le risque que représente le travail autonome pour un prestataire d'Emploi Québec, nous recommandons que l'aide octroyée de 276 \$ par semaine soit considérée comme un revenu d'emploi imposable admissible à l'assurance emploi et ce, pour la durée équivalente à l'aide octroyée pendant la mise en œuvre du projet. »;

« Nous recommandons que la Mesure du soutien au travail autonome fasse l'objet d'une évaluation à court, à moyen et à long terme dans le but d'évaluer le nombre d'emplois de plus de deux ans créés, la qualité des emplois créés, le succès des entreprises créées et la pertinence d'une telle mesure pour des personnes n'ayant nécessairement une idée originale avec potentiel ou ne disposant pas des qualifications transférables vers le travail autonome. » (Schetagne, 1999 : 59)

Les centrales syndicales, la CDEC et Au bas de l'échelle n'ont pas soulevé la question de la fiscalité ni celle des mesures de soutien au travail autonome. L'action qu'elles préconisent se situe au niveau des protections sociales.

Conclusion

Le portrait reflété dans le présent document n'est donc pas celui des prises de position des groupes de travailleurs autonomes eux-mêmes, mais celles d'acteurs sociaux, syndicaux, patronaux, communautaires et paragouvernementaux.

De l'analyse thématique de chacun des documents soumis, il est possible de dégager quatre grands constats:

- il existe une forte demande pour une unification des définitions, mais les éléments de définition retenus diffèrent selon les groupes ;
- l'enjeu le plus immédiatement accessible est celui de la reconnaissance en droit québécois d'un statut de l'entrepreneur dépendant, défini en droit canadien comme « une personne qui exécute un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle », et de la pertinence ou non de l'assimiler à un salarié, comme c'est le cas en droit canadien;
- les organisations syndicales et les groupes communautaires, ainsi que certains organismes paragouvernementaux formulent leurs revendications principalement en termes de protection sociale, incluant l'accès à la négociation collective, alors que les milieux d'affaires le font principalement en termes de fiscalité ;
- différentes avenues sont promues concernant la protection sociale : traiter les travailleurs autonomes dépendants comme des salariés ; étendre les régimes actuels aux travailleurs indépendants ; favoriser le regroupement des indépendants afin qu'ils puissent négocier des régimes spécifiques de protection sociale, etc.

Si, les acteurs sociaux, notamment patronaux et syndicaux, ont pu au cours des dernières années, développer des perspectives communes sur un certain nombre d'enjeux, force est de reconnaître qu'en matière de définition, de reconnaissance et de protection des travailleurs autonomes, leurs vues se révèlent diamétralement opposées. Cette fracture a été particulièrement visible dans l'exercice entamé en 1999 dans le but de réformer le Code du travail et dans les réactions à la publication du rapport Bernier sur les besoins de protection sociale des travailleurs atypiques. Par ailleurs, les organisations de travailleurs autonomes fonctionnent habituellement avec des moyens limités et n'ont que rarement accès à des tribunes leur permettant d'exprimer leurs attentes et leurs besoins. Un discours autonome et unifié reste donc largement à construire.

Bibliographie

Au bas de l'Échelle (2000) Une réforme en profondeur : c'est l'heure!, Avis sur la Loi sur les normes du travail, 64 p.

Au bas de l'Échelle (1996). Attention travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité, 36 p.

Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Québec : ministère du Travail, synthèse du rapport final, 42 p.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD), (1999). Les valeurs du changement. Vers une réforme du Code du travail, Document de travail à l'intention des délégués, 14^e congrès, les 9,10, 11 et 12 juin, 69p.

CEQ, CSD, CSN et FTQ (2000) Réforme du code du travail. Demandes de la partie syndicale, Conférence sur la réforme du Code du travail, mai, 19 p.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain (2000) Mémoire sur la fiscalité des travailleurs autonomes, novembre, 24 p.

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (2000). Le travail autonome et les jeunes, Avis, novembre, 14 p.

Confédération des syndicats nationaux (1998). L'emploi autonome, une réalité incontournable dans nos rangs, dans la société, Document soumis au Conseil confédéral à sa réunion des 18, 19 et 20 mars 1998, 33 p.

Confédération des syndicats nationaux (1997). La nouvelle réalité des emplois autonomes : des défis majeurs pour le mouvement syndical, Document soumis au conseil confédéral à sa réunion des 1 et 12 décembre 1997, 11 p.

Conseil du statut de la femme, Emploi atypique cherche normes équitables, Gouvernement du Québec, Québec, 2000, 71p.

Conseil du statut de la femme, Avis du Conseil du Statut de la Femme, mémoire sur le projet de loi no 31, 2001, 23 p.

Corporation de développement économique communautaire Centre-Sud / Plateau Mont-Royal Les travailleurs autonomes à la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal, juillet 2002, 3 p.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Attitudes et perceptions des travailleurs autonomes du Québec face à la perspective du changement de leur statut, Rapport de recherche, Version finale, septembre 2000, 68 p.

Fédération québécoise des massothérapeutes (1997) Guide des conditions de travail, mai, 16 p.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1998), Artisans d'un monde meilleur, document de travail, 25^{ième} congrès, Québec, du 23 au 27 novembre 1998, 55 p.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1998), Rapport synthèse du comité des commissions Syndicalisation et syndicalisme, 25^{ème} congrès, Québec, du 23 au 27 novembre 1998, 19 p.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1997). Public-Privé mêmes enjeux, même lutte, colloque sur l'emploi en mutation, document de travail, 76 p.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1997). Public-Privé mêmes enjeux, même lutte, colloque sur l'emploi en mutation, rapport synthèse, 20 p.

Groulx, Diane (2000). Questions relatives au statut de travailleur autonome, Fédération québécoise des massothérapeutes, février, 16 p.

Roy, Gilles. 1997. Diagnostic sur le travail autonome, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Montréal : Emploi-Québec (rapport-synthèse), avril, 81 p.

Schetagne, Sylvain (1999). Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail? Conseil canadien de développement social, Ottawa, décembre, 63 p.

Wegscheider, Laurence (2000). Le travail autonome au féminin : Réalités. Compagnie F, mai, 45 p.