

LE TRAVAIL INDÉPENDANT COMME COMBINAISON DE FORMES
DE TRAVAIL, DE SOURCES DE REVENUS ET DE PROTECTIONS :
ÉTUDE DES CONDITIONS POUR COMPRENDRE LES RAPPORTS
ENTRE TRAVAIL INDÉPENDANT ET PROTECTION SOCIALE

Rapport synthèse

par

Martine D'AMOURS

et

Frédéric LESEMANN

Lucie France DAGENAI

Diane-Gabrielle TREMBLAY

Benoit LÉVESQUE

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

(TRANSPOL)

www.transpol.org

Institut national de la recherche scientifique
INRS-Urbanisation, Culture et Société

Montréal

Avril 2004

Responsabilité scientifique :

Frederic.Lesemann@inrs-ucs.quebec.ca

Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL – www.transpol.org)

INRS – Urbanisation, Culture et Société

3465 rue Durocher

Montréal H2X 2C6

Québec

ISBN : 2-89575-058-0

Dépôt légal : 2004

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

© Tous droits réservés

**LE TRAVAIL INDÉPENDANT COMME COMBINAISON DE FORMES
DE TRAVAIL, DE SOURCES DE REVENUS ET DE PROTECTIONS :
ÉTUDE DES CONDITIONS POUR COMPRENDRE LES RAPPORTS
ENTRE TRAVAIL INDÉPENDANT ET PROTECTION SOCIALE**

Rapport synthèse

par

Martine D'AMOURS

et

Frédéric LESEMANN

Lucie France DAGENAI

Diane-Gabrielle TREMBLAY

Benoit LÉVESQUE

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

(TRANSPOL)

www.transpol.org

Institut national de la recherche scientifique
INRS-Urbanisation, Culture et Société

Montréal

Avril 2004

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières.....	i
Introduction générale.....	1
CHAPITRE 1.	5
LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL INDÉPENDANT : ÉLÉMENTS POUR UNE TYPOLOGIE	5
Introduction	5
1.1. Le cumul des formes de travail	7
1.2. Le niveau et la combinaison des sources de revenus	8
1.3. Le contrôle de l'organisation du travail	9
1.4. La protection contre les risques sociaux.....	10
1.5 Les arrangements familiaux.....	11
1.6 Les trajectoires professionnelles et les contextes d'entrée	12
1.7 Deux grands axes d'opposition et six profils.....	13
Conclusion.....	17
CHAPITRE 2.	19
LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ET D'ENCADREMENT JURIDIQUE : COMPARAISONS EUROPE-AMÉRIQUE	19
Introduction	19
2.1 L'encadrement juridique du travail autonome.....	20
2.2 La protection sociale.....	22
2.2.1 La protection contre le risque vieillissement-retraite	23
2.2.2 La protection contre le risque maladie-invalidité	26
Conclusion.....	29

CHAPITRE 3.	31
LA SOUS-TRAITANCE ET LE TRAVAIL AUTONOME : MOTIFS ET PRATIQUES DES ENTREPRISES	31
Introduction	31
3.1 Les objectifs stratégiques et opérationnels des entreprises qui recourent à la sous-traitance	33
3.2 Les motifs des entreprises qui recourent à la sous-traitance	36
3.3 Les champs d'intervention pour lesquels les entreprises ont recours à la sous-traitance	39
3.4 La répartition des contrats selon les types de sous-traitants	39
Conclusion	40
CHAPITRE 4.	41
LES POSITIONS DES ACTEURS SOCIAUX EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE FISCALITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT	41
Introduction	41
4.1 La définition du travailleur autonome	42
4.2 Les modifications législatives souhaitées	44
4.3 La protection sociale et la représentation des travailleurs autonomes	46
4.4 La fiscalité et les mesures de soutien	48
Conclusion	49
CHAPITRE 5.	51
RÉALITÉS ET ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL	51
Introduction	51
5.1 Les distributeurs de lait de Natrel à l'est du Québec	52
5.2 Les camionneurs indépendants	54
5.3 Les chauffeurs de taxi	55
5.4 Les responsables de service de garde en milieu familial	56
5.5 Les professionnels de la vidéo	57
5.6 Les homéopathes	58
Conclusion	60

CHAPITRE 6.	63
TRAVAIL INDÉPENDANT ET PROTECTION SOCIALE : UNE SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU COLLOQUE	63
CONCLUSION	75
BIBLIOGRAPHIE	81
ANNEXE 1.....	83
Programme du colloque sur le travail autonome et la protection sociale.....	83
ANNEXE 2.....	85
Liste des personnes inscrites au colloque	85

INTRODUCTION GÉNÉRALE

par Frédéric Lesemann, chercheur principal

INRS Urbanisation, Culture et Société

En novembre 2000, notre équipe de recherche obtenait une subvention du Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) dans le cadre de son Appel d'offres sur le travail en mutation, pour réaliser un projet 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* (projet TR 71501). Dans ce projet, le terme « travail autonome » désignait ceux qui travaillent seuls, sans recours à des employés, et le terme « protection sociale » était entendu au sens large, incluant la protection contre divers risques sociaux et professionnels et le développement de rapports collectifs de travail.

Ce projet a impliqué quatre autres chercheurs –Mmes Lucie France Dagenais, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Martine D'Amours, de l'INRS Urbanisation, Culture et Société, et Diane-Gabrielle Tremblay, de la Télé-Université et M. Benoit Lévesque, du département de sociologie de l'UQAM – ainsi que des représentants de quatre organismes partenaires –Mmes Dominique Savoie, de la FTQ, et Josée Lamoureux, de la CSN, et MM. Normand Pépin, de la CSD, et Sylvain Camirand, du Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus. Au nom de mes collègues, il me fait plaisir de rendre public le rapport final résumant les principaux résultats de cette recherche et de remercier le FCAR, devenu depuis le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC), pour le soutien financier qui l'a rendue possible.

J'aimerais aussi adresser nos remerciements aux professionnelles et professionnel de recherche Mmes Claudine Cyr, Chantale Lagacé et M. Stéphane Crespo, ainsi qu'aux assistantes et assistant de recherche Mmes Catherine Chevrier, Urwana Coiquaud, Karine Demers, Linda Denis, Fatima El Filali, Martine Lauzon, Anne Pétrin, Sabrina Ruta et Emmanuelle Tassé, ainsi que M. Alexis Robin-Brisebois, qui ont été associés à l'un ou l'autre volet de cette recherche.

Ce projet avait pour point de départ le constat d'une augmentation du travail autonome au Canada (et, de façon encore plus marquée, au Québec) depuis les années 1980, rompant avec le déclin continu qui avait caractérisé la période 1930-1970, non seulement dans le secteur agricole, mais aussi dans le secteur non-agricole (Gardner, 1994). Au Canada, la croissance de cette forme d'emploi est devenue encore plus importante dans les années 1990, et ce, quel que soit l'indicateur privilégié: volume, taux de croissance annuelle, incidence, part de l'emploi total, contribution à la création totale d'emplois (Lin, Yates et Picot, 1999). Mais alors que dans les années 1980, cette croissance était essentiellement due aux employeurs, elle a été, dans les années '90, presque entièrement attribuable aux travailleurs autonomes travaillant seuls, sans aide rémunérée. Nous avons choisi de nous concentrer sur l'étude de cette dernière catégorie, qui est aussi la catégorie la plus précaire, donc la plus susceptible de présenter des besoins en matière de protection sociale.

Nous partageons avec les partenaires de l'Action concertée le constat d'une nécessaire adaptation des politiques publiques aux nouvelles réalités du travail, en particulier en ce qui concerne les lois du travail et la protection sociale, mais nous pensons, et nous pensons toujours, que l'atteinte de cet objectif passe par une meilleure connaissance de la diversité des situations recouvertes par la catégorie de « travailleur indépendant sans employés ». De cette prémisse découle l'objectif général de notre projet, à savoir l'analyse des rapports entre diverses situations de travail autonome et diverses formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer, assorti de trois objectifs spécifiques :

- la production d'une typologie des travailleurs autonomes sans employés plus fine que celle que révèlent les grandes enquêtes statistiques;

- l'identification des modalités possibles et proposées de protection sociale, à partir de la recension des positions des acteurs sociaux et des pratiques québécoises ou étrangères;
- l'analyse des pratiques des entreprises qui favorisent le développement du travail autonome.

Les travaux qui se sont déroulés sur trois années (2001-2004) ont reposé sur diverses méthodologies de recherche : enquêtes par questionnaire, entrevues semi-dirigées, analyse de la documentation et études de cas. Ils ont donné lieu à six cahiers de recherche portant sur les divers volets: une enquête par questionnaire donnant lieu à une typologie des travailleurs indépendants, une étude comparative des systèmes de protection sociale et d'encadrement juridique des travailleurs autonomes, une recension d'écrits et une enquête auprès des entreprises ayant recours au travail autonome, une analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome et finalement six études de cas auprès de regroupements de travailleurs autonomes ayant tenté de développer des rapports collectifs de travail. Les cinq premiers chapitres du présent rapport résument à grands traits chacune de ces études sectorielles. Pour plus de détails, le lecteur est prié de consulter les cahiers de recherche, dont la liste figure en bibliographie (documents précédés d'un astérisque), ainsi que les sites web sur lesquels ils sont disponibles gratuitement.

En clôture de ses travaux, l'équipe a organisé un colloque auquel étaient invités les chercheurs, décideurs publics, représentants d'organismes syndicaux et communautaires intéressés directement par la problématique du lien entre travail autonome et protection sociale. Ce colloque s'est tenu le 2 février 2004 à l'INRS Urbanisation, Culture et Société. En plus de diffuser ses travaux, l'équipe avait invité d'autres chercheurs travaillant sur des thématiques semblables à présenter les leurs. C'est ainsi que Mmes Stéphanie Bernstein et Katherine Lippel, du département de sciences juridiques de l'UQAM, ainsi que M. André Beaucage, du département de Relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais, ont présenté des conférences respectivement sur les aspects juridiques et sur les dynamiques d'entrées et de sorties du travail autonome. Une table-ronde, formée de M. Jean Bernier, du département de Relations industrielles de

4 Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections

l'Université Laval, Mme Dominique Savoie, de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec, M. Nicolas Savoie, de la Jeune Chambre de commerce de Montréal et de M. Patrice Cormier, éditeur du magazine L'Autonome, a permis de présenter diverses positions et pistes de solutions eu égard à l'objet du colloque. Le résumé des débats de la journée constitue le sixième et dernier chapitre de ce rapport synthèse, alors que le programme du colloque ainsi que les noms des personnes inscrites figurent en annexes.

CHAPITRE 1.

LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL INDÉPENDANT : ÉLÉMENTS POUR UNE TYPOLOGIE

Par Martine D'Amours et Stéphane Crespo¹

INRS Urbanisation, Culture et Société

Introduction

Pour atteindre l'objectif général du projet de recherche, qui était d'analyser les rapports entre travail autonome ou indépendant et formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer, il fallait d'abord affronter le défi posé par l'incroyable diversité des situations recouvertes par cette catégorie juridique et statistique. Dans ce premier volet de la recherche, nous cherchions à mieux comprendre comment et autour de quels pôles était organisée cette diversité, en élargissant le spectre des dimensions habituellement couvertes par les études de ce genre. Outre les distinctions bien connues selon le genre, l'âge, la scolarité et l'occupation, nous nous sommes intéressés au type de clientèle (individus ou entreprises) ainsi qu'à son ampleur, au plus ou moins grand degré de contrôle sur les modalités de l'organisation du travail et de la rémunération, à la protection contre les risques sociaux, ainsi qu'aux combinaisons familiales et aux combinaisons de revenus qui soutiennent le travail indépendant. Il s'agissait, en

¹ Ce volet de la recherche a été réalisé sous la direction de Martine D'Amours. L'enquête a été menée avec la collaboration de quatre assistantes (Karine Demers, Fatima El Filali, Martine Lauzon et Anne Pétrin), sous la coordination technique de Claudine Cyr. Des entrevues complémentaires ont été réalisées par Martine D'Amours, Martine Lauzon et Anne Pétrin. Le traitement des données statistiques, ainsi que la proposition et la description du modèle factoriel et d'une première version de la typologie, sont attribuables à Stéphane Crespo. Les principaux résultats cités ici sont tirés de D'Amours et Crespo (2002), un rapport de recherche disponible sur www.transpol.org. Par ailleurs, la version complexifiée de la typologie présentée dans ce texte, ainsi que le cadre théorique et le modèle d'analyse sur lesquels s'appuie le présent terrain, ont été développés dans D'Amours (2003).

associant ces diverses dimensions, de produire une typologie des travailleurs indépendants.

Parce que les études disponibles révèlent des différences importantes entre les travailleurs autonomes employeurs et les travailleurs autonomes à leur propre compte (sans aide), nous avons choisi de nous limiter à l'étude de la diversité au sein de la catégorie des travailleurs autonomes sans aide, qui est à la fois la catégorie en croissance et la catégorie la plus précaire, donc la plus susceptible de présenter des besoins en matière de protection sociale. Nous avons toutefois cherché à faire preuve de souplesse pour tenir compte de la variabilité des situations : par exemple, à certaines périodes de pointe, des travailleurs autonomes sans aide peuvent embaucher des personnes pour les assister.

La méthodologie retenue a été celle d'une enquête par sondage portant sur un échantillon aléatoire² de quelque 340 répondants qui étaient, en l'an 2000, travailleurs indépendants pour tout ou partie de leur temps de travail rémunéré. La comparaison des distributions de fréquence de certaines variables clés de notre échantillon avec celles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la même année révèle des distributions assez similaires eu égard au sexe et à l'âge, mais des différences importantes apparaissent au chapitre de la scolarité et de la catégorie socio-professionnelle. En effet, les détenteurs d'un diplôme universitaire sont deux fois plus nombreux dans notre échantillon que dans celui de l'EPA et cette distorsion se répercute sur les catégories professionnelles, se traduisant par une surabondance de travailleurs oeuvrant dans les secteurs des sciences, de l'enseignement, des arts et de la culture, et une pénurie de travailleurs issus des secteurs de la vente et des services, des métiers, du transport et des professions liées au secteur primaire. Cette surreprésentation des professionnels scolarisés au sein de notre échantillon nous interdira d'inférer l'ensemble de nos résultats à la population des travailleurs indépendants. Nos résultats sont

² Nous nous sommes adressés à deux firmes de sondage, qui ont rejoint 8 000 foyers au total, au moyen de huit sondages omnibus étalés entre février et juin 2001. Au total, 1578 de ces foyers avaient compté, en l'an 2000, au moins un membre travaillant à son propre compte et 623 d'entre eux ont accepté que leurs coordonnées soient transmises à l'INRS. De ce nombre, 342 personnes ont été rejointes pour une entrevue téléphonique d'une durée moyenne de 20 à 40 minutes. Les entrevues se sont déroulées durant la période allant de mars à juillet 2001.

toutefois fort pertinents pour repérer les dimensions autour desquelles s'organise l'hétérogénéité et pour dégager des profils types de travailleurs indépendants.

Pour l'analyse du matériel recueilli, nous avons eu recours à trois types de méthodes: les tests d'indépendance du chi-deux, complétés par deux méthodes bien adaptées à l'étude des petits échantillons: l'analyse factorielle de correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique. Dans les sections qui suivent, nous présentons brièvement les résultats eu égard au cumul des formes de travail, à la combinaison des sources de revenus, au contrôle de l'organisation du travail, à la protection contre les risques sociaux, aux arrangements familiaux, aux trajectoires professionnelles et aux contextes d'entrée et finalement à la typologie des travailleurs indépendants.

1.1. Le cumul des formes de travail

Contrairement à notre hypothèse initiale, la vaste majorité (77%) des répondants consacrent la totalité de leur temps de travail au travail indépendant. C'est dire que 23% seulement cumulent le travail indépendant avec une forme de salariat. Ces répondants sont plus jeunes que ceux qui se consacrent exclusivement au travail indépendant et sont surreprésentés chez les professionnels. Une forte proportion d'entre eux est en situation de dépendance ou de quasi-dépendance à l'égard d'un client principal qui fournit la moitié ou plus du revenu.

Des différences importantes apparaissent toutefois quand on examine la nature des cumuls. La situation de ceux (comptant pour 8,55% de l'échantillon total) qui cumulent travail indépendant et formes salariées atypiques (temps partiel, temporaire, occasionnel) est à bien des égards semblable à celle du groupe majoritaire, notamment au chapitre du nombre d'heures moyen et de la part du travail rémunéré consacré au travail indépendant, de la part du revenu total provenant du travail indépendant, ainsi que du niveau du revenu personnel total. Quant aux 14,45% qui cumulent travail indépendant et travail salarié typique (régulier à temps plein), ils nous ont paru davantage définis par leur emploi salarié, auquel ils consacrent plus de la moitié de leur

temps de travail et dont ils tirent en moyenne 67,7% de leur revenu personnel total, que par travail indépendant, ce qui nous a amenés à les retirer de l'échantillon. À moins de mention contraire, nos résultats portent donc sur les 293 répondants ayant le travail indépendant comme emploi exclusif ou principal.

1.2. Le niveau et la combinaison des sources de revenus

Même si notre échantillon contient près de deux fois plus de professionnels scolarisés que celui de l'EPA, les revenus personnels des répondants (toutes sources confondues, pour l'année 2000) ne sont pas très élevés : plus du tiers (34,9%) ont un revenu personnel inférieur à 20 000\$; pour un autre tiers (30,8%), ce revenu se situe entre 20 et 39 000\$ et 16,6% ont un revenu oscillant entre 40 et 59 000\$. Au total, les deux tiers (65,7%) des répondants avaient en l'an 2000 un revenu personnel de toutes sources inférieur à 40 000\$, alors que seulement 17,6% atteignaient ou dépassaient les 60 000\$.

Les femmes se distinguent par un modèle de pratique du travail indépendant plus informel que celui des hommes et par la surreprésentation dans les mêmes secteurs et les types de services que les travailleuses salariées. Elles se caractérisent aussi par leur concentration dans les tranches de revenus personnels les plus faibles, mais cet écart peut être compensé au niveau du revenu familial par la plus forte présence de conjoints salariés.

Pour l'ensemble de l'échantillon, 20,3% des répondants ont une part de leur revenu provenant de l'épargne ou des placements ; 6,5% ont une part provenant d'un régime privé de retraite ; 10,7% une part de prestations sociales ; 10% une part de revenus salariaux et 4,1% une part de revenus provenant d'une autre source. La combinaison des sources de revenus est surtout liée, d'une part au cumul du travail indépendant avec une part plus ou moins grande de travail salarié et d'autre part à l'avance en âge qui favorise la combinaison de revenus de travail avec des revenus d'autres sources.

Concernant le premier point, ceux qui cumulent travail indépendant et emploi salarié typique perçoivent la quasi totalité de leurs revenus via le travail, à raison de 67,7% par le biais du salariat et de 29,7% par le biais du travail indépendant. Ceux qui le cumulent avec un ou des emplois atypiques aussi, bien que dans une moindre mesure, vivent surtout des revenus de leur travail (à raison de 63,1% via le travail indépendant et 31,1% via le salariat). Ceux qui consacrent la totalité de leur temps de travail au travail indépendant par contre tirent en moyenne 85,5% de leurs revenus du travail indépendant et 14,5% de sources hors travail.

Concernant le second point, les répondants de 55 ans et plus ont des sources de revenus beaucoup plus diversifiées que celles des autres groupes d'âge: 61% en moyenne de leur revenu provient du travail indépendant et 0,5% du salariat, alors que 11,3% en moyenne provient de l'épargne ou des placements, 13,2% d'un régime privé de retraite et 13,5% des prestations sociales. Les travailleurs indépendants âgés de 55 ans et plus se distinguent aussi par un nombre moyen d'heures de travail inférieur à celui des deux autres catégories d'âge et par une surreprésentation dans les contextes liés aux transitions, notamment la retraite et la préretraite mais aussi le changement de métier et le déménagement.

1.3. Le contrôle de l'organisation du travail

Le contrôle de l'organisation du travail est réputé être le principal élément qui distingue le travailleur indépendant du salarié. Or nos résultats ont révélé d'une part que ce contrôle n'est pas le fait de tous les travailleurs indépendants ni sur tous les aspects, et d'autre part que le degré de contrôle est fortement corrélé avec l'abondance ou la rareté de la clientèle. Or près d'un répondant sur deux a une clientèle abondante (20 clients et plus) mais, à l'autre bout du spectre, quatre répondants sur 10 ont un client qui leur fournit la moitié ou plus de leur revenu de travail indépendant et un répondant sur 10 reçoit la totalité de ce revenu d'un seul client.

En règle générale, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, budget, délais) est davantage contrôlé par le client qui commande la prestation, alors que l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) est du ressort du travailleur indépendant. Moins de la moitié (44,1%) des travailleurs indépendants ont un contrat écrit avec leur client et parmi ceux qui en ont, un peu plus de la moitié (53,1%) décident de son contenu.

Mais comme toujours, la moyenne cache les extrêmes. Comme l'illustrent bien les résultats de l'analyse factorielle de correspondances multiples, dont nous traiterons dans une prochaine section, un faible niveau de diversité de la clientèle a tendance à entraîner un contrôle par cette clientèle de la plupart, sinon de l'ensemble des aspects de l'organisation du travail, allant de l'encadrement général au contrat proprement dit. Par ailleurs, mais dans une moindre mesure, le fait d'appartenir à la catégorie des professionnels (définis ici comme ceux dont l'occupation requiert un niveau de formation universitaire) favorise le contrôle négocié, mixte ou attribuable à une instance extérieure des aspects contractuels, notamment le contenu du contrat et la tarification.

1.4. La protection contre les risques sociaux

La vaste majorité des répondants n'ont guère accès aux régimes collectifs de protection contre le risque, qu'il s'agisse des régimes publics (assurance emploi) ou privés (régimes de retraite d'entreprises, assurances collectives et formation professionnelle). À quelques rares exceptions près, ils doivent compter sur leurs ressources ou sur celles de leurs proches pour faire face au manque de contrats, soutenir leur revenu lors d'une maladie ou d'un accident qui limite leur capacité de travailler ou encore, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les seuls risques contre lesquels environ la moitié des répondants disposent d'une certaine couverture sont le risque avancée en âge (contribution à des REER), faute professionnelle (assurance-responsabilité professionnelle) et désuétude des connaissances (formation professionnelle) mais dans ce cas, ils assument seuls, pour la

grande majorité, les coûts de cette protection. Par ailleurs, un peu plus de la moitié ont accès, en la payant seuls ou en bénéficiant de la couverture par le régime d'assurances du conjoint, à des assurances médicaments ou invalidité.

Hommes et femmes, jeunes et plus âgés ne se distinguent guère sous ce rapport. En revanche, le niveau de revenus, lié au niveau de compétence³, explique le fait qu'une partie des répondants, surtout des professionnels, se payent des assurances, des REER ou de la formation professionnelle. Ainsi que le révèlent tant les tableaux croisés que l'analyse factorielle, un niveau plus élevé de compétence professionnelle favorise une prise en charge par le travailleur de la protection, notamment contre la désuétude des connaissances, la protection contre la faute professionnelle, l'invalidité et la maladie, ainsi que la protection en prévision de la retraite.

Finalement le cumul du travail indépendant avec une part de travail salarié est une manière, quoique non-exhaustive et inégale selon les formes de cumul, d'avoir accès à diverses modalités de la protection contre le risque, et notamment à l'assurance-emploi et à la contribution d'un client ou d'un employeur à un fonds de pension, un REER ou à des assurances.

1.5 Les arrangements familiaux

Plus des trois quarts des répondants vivent avec un conjoint; dans 66,1% des cas, ce conjoint est salarié, dans 15,2% des cas, il est travailleur à son propre compte et dans 14,7% de cas, il est inactif (sans emploi, retraité, étudiant, au foyer).

Quatre répondants sur cinq (81,5%) ne bénéficient d'aucune aide gratuite de la famille ou des amis dans le cadre de leur travail. Ceux qui en reçoivent, qu'il s'agisse d'aide à la

production du bien ou service, d'aide à l'entreprise ou d'aide au travailleur, sont surtout des femmes et des non-professionnels, qui semblent compenser leurs faibles revenus par une aide gratuite reçue des proches.

Le modèle féminin de travail indépendant apparaît, dans bien des cas, construit sur une division sexuelle des tâches qui suppose un partage des revenus au sein du ménage. Une proportion somme toute importante des femmes (autour de 17%) deviennent travailleuses indépendantes par désir de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais elles tirent de ce travail des revenus inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Par ailleurs, la présence d'un conjoint permet d'accéder à de meilleurs revenus car si les femmes touchent des revenus personnels beaucoup plus faibles que ceux des hommes, il n'existe pas de différence selon le genre quand on ne considère que le revenu familial.

1.6 Les trajectoires professionnelles et les contextes d'entrée

Plus du tiers des travailleurs indépendants interrogés le sont depuis moins de 5 ans et le quart le sont depuis 5 à 10 ans. Le contexte principal le plus souvent cité pour devenir travailleur indépendant est le chômage ou la difficulté à trouver un emploi salarié (18,8%), suivi par le désir de liberté (14,7%) et l'opportunité offerte (14,3%). Avant de s'établir dans cette forme d'emploi, 62,8% des répondants étaient des travailleurs salariés réguliers à temps plein.

Il existe une très grande différence entre les contextes masculins et féminins de passage au travail indépendant. Le premier motif cité par les hommes est le chômage ou la difficulté à trouver un emploi salarié (20,3%), suivi par les autres motifs (15,8%) et le désir de ne pas avoir de patron, de faire ses propres projets (14,7%). Le premier motif cité par les femmes est l'opportunité offerte (19%), suivi par le chômage ou la difficulté

³ Nous avons utilisé les niveaux de compétence de la Classification nationale des professions (1997). De façon schématique, le niveau A correspond aux occupations requérant un niveau universitaire, B un niveau collégial ou un métier, C et D un niveau secondaire ou moins.

de trouver un emploi salarié (16,4%) et le désir de flexibilité travail-famille ou de flexibilité personnelle (16,4%).

Il existe également une grande différence dans les contextes selon les âges. L'opportunité offerte est un motif cité beaucoup plus par les jeunes que par les d'autres catégories d'âge, alors que ce sont très clairement les travailleurs de 55 ans et plus qui mentionnent les contextes liés aux transitions (changement de métier, déménagement, retraite ou préretraite), particulièrement le motif d'être en retraite ou en préretraite sans pour autant vouloir se retirer du marché du travail.

1.7 Deux grands axes d'opposition et six profils

La petite taille de notre échantillon limitant le nombre de croisements susceptibles de déboucher sur des tests valides et statistiquement significatifs, nous avons choisi de compléter notre analyse en recourant à un couplage de deux méthodologies particulièrement adaptées aux petits échantillons, puisqu'elles ne reposent pas sur l'inférence statistique pure et permettent l'association simultanée d'un grand nombre de variables. L'analyse factorielle de correspondances multiples (AFCM) permet de repérer les principales associations entre les variables d'une base de données, alors que la classification ascendante hiérarchique (CAH) offre la possibilité de regrouper des observations (des individus) dans des classes présentant le maximum d'homogénéité à l'intérieur d'une classe et le maximum de différenciation entre les classes.

L'analyse factorielle de correspondances multiples a permis d'identifier deux principaux axes d'opposition des travailleurs indépendants. Le premier axe (horizontal), celui de la clientèle, se déploie entre deux positions extrêmes qui représentent, pour l'une, les travailleurs qui sont économiquement indépendants d'une clientèle abondante, essentiellement composée d'individus, et pour l'autre, les travailleurs présentant une clientèle rare, surtout formée d'entreprises, dont l'une fournit la moitié ou plus du revenu. Le deuxième axe (vertical), celui de l'identité du producteur, oppose les professionnels, définis comme ceux dont le travail exige un niveau d'études universitaire,

aux autres travailleurs indépendants. Les premiers ont tendance à cumuler les avantages d'un niveau élevé de scolarité et d'expérience, d'une participation à des réseaux et d'un revenu supérieur à la moyenne.

Dans leur ensemble, les modalités propres à l'organisation du travail suivent l'axe 1, c'est-à-dire celui de la clientèle, beaucoup plus que l'axe du statut professionnel. Les modalités d'organisation du travail contrôlées par le travailleur indépendant, de même que certains éléments de négociation ou de mixité sur des modalités habituellement contrôlés par le client (les objectifs, les délais, les budgets), se retrouvent dans la moitié gauche du graphique, donc du côté de la clientèle abondante, sans dépendance du producteur. À l'inverse, les modalités d'organisation du travail contrôlées par le client, ainsi que certains éléments de négociation ou de mixité sur des modalités habituellement contrôlées par le travailleur indépendant (les outils, les méthodes, les tarifs) se retrouvent dans la moitié droite, celle de la clientèle rare dont le travailleur indépendant est susceptible de dépendre économiquement. Pour résumer, plus la clientèle est abondante et plus le producteur a tendance à contrôler totalement ou partiellement les éléments de l'organisation du travail. Inversement, une clientèle rare, et à fortiori dépendance à l'égard d'un client unique, est associée à un contrôle total ou partiel du client sur ces mêmes éléments.

Le statut professionnel joue tout de même un rôle, certes moins important que l'identité de la clientèle, dans l'instance qui contrôle les éléments de l'organisation du travail; certains non-professionnels ont tendance à détenir moins de contrôle (les modalités relatives aux contrats et surtout aux tarifs contrôlés par le client sont positionnées dans la moitié inférieure, et donc reliées aux niveaux de compétence autres que professionnel) et certains professionnels doivent composer avec l'intervention d'instances extérieures dans la détermination des modalités contractuelles (situées dans la moitié supérieure du graphique).

Prises comme un tout, les modalités relatives à la protection contre les risques sociaux et professionnels suivent davantage l'axe 2, celui du statut professionnel du producteur. La vaste majorité des modalités indiquant la présence de protection contre l'un ou l'autre type de risque et ce, quelle que soit l'instance qui paye pour cette protection, se situent

dans la moitié supérieure du graphique, donc en association avec le statut de professionnel. C'est particulièrement le cas pour les modalités relatives aux assurances invalidité ou médicaments, à l'assurance responsabilité professionnelle, à la formation professionnelle et à la protection en vue de la retraite.

Dans la moitié inférieure, on retrouve les modalités indiquant l'absence de protection contre le risque, en particulier contre les risques faute professionnelle (pas d'assurance responsabilité professionnelle), désuétude des connaissances (pas de formation professionnelle), accident ou maladie (pas d'assurance invalidité, médicaments, etc.) et avancée en âge (pas de fonds de pension ni de REER). On retrouve aussi, dans cette moitié inférieure, les modalités (concernant une très faible partie de l'échantillon) où des programmes publics (assurance-emploi ou sécurité du revenu) interviennent en cas de manque de travail et où de nouveaux parents reçoivent le soutien de l'État ou d'un employeur (cas particulier des cumulards).

En résumé, le statut de professionnel (niveau de compétence A, ou diplôme universitaire) donne accès à certains types de protection, notamment les assurances invalidité et professionnelle, la formation professionnelle et la constitution de fonds en vue de la retraite, qui sont plus souvent absentes chez les travailleurs des autres niveaux de compétence. Par ailleurs, en cas de manque de travail ou lors de l'arrivée d'un enfant, la vaste majorité des répondants n'ont aucune couverture et seuls quelques semi-professionnels et non-professionnels ont alors accès aux programmes publics.

Si on examine maintenant les modalités de la protection sociale selon l'axe 1 (identité de la clientèle), on constate que les modalités, rares parmi notre échantillon, par lesquelles le client assume le coût de la protection ou le partage avec le travailleur, sont concentrées dans la partie droite de la figure. En d'autres termes, dans la majorité des cas, les travailleurs indépendants soit n'ont pas de protection contre les risques sociaux et professionnels, soit assument les frais d'une couverture; par ailleurs, dans un petit nombre de cas, des travailleurs indépendants à clientèle rare voient ce ou ces clients défrayer en partie ou en totalité le coût de certaines protections.

À partir des oppositions révélées par les deux premières dimensions de l'analyse factorielle, nous avons réalisé une classification ascendante hiérarchique, dans le but d'élaborer une typologie de répondants en fonction de leur profil eu égard à ces dimensions. Positionnés de diverses manières par rapport aux deux axes, les répondants à notre enquête ont pu être regroupés en six classes mutuellement exclusives:

- les non-professionnels indépendants, en contrôle de leur travail mais plutôt dépourvus de protection contre le risque (petits commerçants, coiffeuses, esthéticiennes, gardiennes, mais aussi praticiens des médecines alternatives) ;
- les petits producteurs dépendants, dont les clients contrôlent en bonne partie le travail, sans que ces producteurs soient associés à un niveau de compétence particulier et donc à un profil spécifique de protection contre le risque (diversifié : agriculteurs, différents corps de métier, mais aussi une partie des travailleurs de la culture et des communications) ;
- les professionnels libéraux, en contrôle de leur travail, mais devant composer avec l'intervention d'organismes extérieurs dans la fixation des tarifs et des autres modalités contractuelles ; de tout l'échantillon, ce sont les mieux nantis en termes de protections, mais ils en assument les frais (services de santé, services financiers et d'assurances) ;
- les conseillers et consultants, qui se distinguent par le fait de contrôler plus qu'en moyenne les modalités contractuelles ; ils assument privément le coût de l'accès à certaines formes de protections, mais dans une moindre mesure que les indépendants de la classe précédente (services-conseil aux entreprises, services de formation, autres services professionnels);

- les autres indépendants et une partie de ceux qui cumulent travail indépendant et emploi salarié atypiques ; ils ont beaucoup en commun avec ceux de la classe 1, sauf qu'ils sont plus scolarisés ;
- et finalement les professionnels en contrôle de leur travail mais bénéficiant d'ententes collectives de travail, amenant leurs donneurs d'ouvrage à participer aux frais de programmes de protection contre certains risques sociaux et professionnels (une autre partie des travailleurs de la culture et des communications et une bonne partie de ceux qui cumulent travail indépendant et formes salariées atypiques).

Conclusion

Contrairement à l'une de nos hypothèses initiales, le cumul de différentes formes d'emploi n'est pas largement répandu chez les travailleurs indépendants. Dans notre échantillon, il touche 23% des répondants. Il est par ailleurs associé à des combinaisons de revenus, et cette diversité des revenus est plus évidente à mesure qu'on avance en âge, une piste que suggéraient une étude précédente (D'Amours, 2002).

Les résultats de ce volet de la recherche contribuent à illustrer la diversité des situations parmi les travailleurs autonome sans aide. Certains éléments de cette hétérogénéité étaient bien connus (types d'occupation, scolarité, revenus), mais cette recherche a permis de mettre en évidence de nouvelles dimensions de cette hétérogénéité, notamment concernant l'organisation du travail et la répartition du risque.

Ainsi, le contrôle de l'organisation du travail, réputé principale caractéristique du travail autonome, n'est pas le fait de tous les répondants, ni sur tous les aspects, et le degré de contrôle est fortement corrélé avec l'abondance ou la rareté de la clientèle. Au terme de cet exercice, nous avons choisi de privilégier le terme « d'indépendant », qui réfère à l'indépendance juridique, à celui « d'autonome », qui réfère plutôt à la direction de

l'organisation du travail, puisque cette étude met en lumière le fait que les travailleurs qui sont juridiquement indépendants ne sont pas tous autonomes (D'Amours, 2003).

Par ailleurs, en règle générale, les répondants n'ont guère accès aux régimes collectifs de protection contre les risques sociaux, et doivent compter sur leurs propres moyens ou ceux de leurs proches, pour affronter le manque de travail, la maladie, la vieillesse ou l'arrivée d'un enfant. Les professionnels ont toutefois davantage tendance que les autres à se payer des assurances privées et de la formation professionnelle. Plus que l'absence généralisée d'accès à la protection, il faut donc voir ici un accès différencié et la mise en œuvre d'autres logiques que celles propres à l'État-providence, soit la logique marchande, la logique associative et la logique des solidarités et des stratégies familiales.

La diversité des trajectoires professionnelles est également intéressante. Outre les facteurs classiques « push » et « pull », on peut voir à l'œuvre les trajectoires différentes selon le genre et selon le groupe d'âge. D'une part, les résultats mettent en évidence la motivation féminine à investir le travail indépendant pour son potentiel de conciliation travail famille et les bas niveaux de rémunération du travail autonome féminin. D'autre part, ils révèlent qu'un certain nombre de travailleurs investissent le travail indépendant à un âge relativement avancé, dans des contextes de transition et avec une combinaison de revenus.

Finalement, la typologie, certes imparfaite car notre échantillon compte deux fois plus de professionnels scolarisés que la population des travailleurs indépendants telle que recensée par l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, est tout de même révélatrice de la diversité des profils de travailleurs indépendants et donc de leurs besoins potentiels en matière de protection sociale. Compte tenu de la surreprésentation des scolarisés dans notre échantillon, on peut faire l'hypothèse que la population réelle des travailleurs indépendants serait en plus forte proportion située dans la moitié inférieure du graphique, donc largement dénuée d'accès aux protections, que dans sa moitié supérieure.

CHAPITRE 2.

LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ET D'ENCADREMENT JURIDIQUE : COMPARAISONS EUROPE- AMÉRIQUE

Par Lucie France Dagenais et Sabrina Ruta, avec la collaboration de Urwana Coiquaud⁴

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Introduction

L'évolution rapide du travail autonome a produit un fossé entre les modes d'encadrement juridique et de protection sociale et les nouvelles réalités que vivent les travailleurs autonomes. L'objectif de ce volet de la recherche était de recenser les formes de protection sociale et d'encadrement juridique du travail autonome dans différents pays. Il s'inscrit dans un cycle d'études menées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse depuis 1993. Après avoir évalué dans une première étude⁵ la protection sociale des risques de chômage, maternité, maladie professionnelle et accident de travail, la recherche actuelle élargit cet examen du travail autonome à deux nouveaux risques, celui du vieillissement/retraite et celui de la maladie/invalidité. Nous nous sommes également intéressés à l'encadrement légal et fiscal du travail autonome au Québec.

⁴ Ce volet de la recherche a été réalisé sous la direction de Lucie France Dagenais. Deux assistantes de recherche, Urwana Coiquaud et Sabrina Ruta, ont été associées respectivement à la recherche bibliographique et à l'analyse du corpus documentaire. Les résultats complets figurent dans Ruta (2003). Ce rapport de recherche est disponible sur www.cdpdj.qc.ca et sur www.transpol.org.

⁵ Dagenais, Lucie France (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Éd Yvon Blais, Cowansville, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

La méthodologie retenue a été celle de l'analyse documentaire. Nous avons produit une synthèse bibliographique portant sur les thèmes suivants : protection sociale vieillesse/retraite et maladie-invalidité, risques professionnels et responsabilité civile, encadrement juridique et fiscalité du travailleur autonome. Sept pays ont été étudiés : Allemagne, Belgique, Canada (Québec et Ontario), États-Unis, France, Royaume-Uni et Suède. Au total près de 250 documents ont été recensés à partir tant des gouvernements nationaux, des provinces que des institutions européennes, internationales ou encore d'associations de travailleurs autonomes. La majorité de cette documentation est disponible sur internet alors qu'une partie est publiée sous forme « papier ». De plus, la recension couvre la jurisprudence québécoise de 1995 à 2000 sur les matières en litige. Il faut noter ici que les documents recensés ne font pas toujours la distinction entre travailleurs autonomes employeurs et travailleurs autonomes « sans aide ».

Une première section du rapport, que nous résumons à grands traits ici, traite de l'encadrement juridique, incluant les lois du travail, la fiscalité et la responsabilité professionnelle du travailleur autonome. Elle inclut également une analyse de la jurisprudence québécoise des litiges touchant des travailleurs autonomes. Une deuxième section vise à identifier les mécanismes de protection sociale par rapport aux risques de vieillissement/retraite et de maladie/invalidité, et propose une comparaison des systèmes existants au Québec et en Ontario pour le Canada, aux États-Unis et dans certains pays d'Europe.

2.1 L'encadrement juridique du travail autonome

Le rapport de recherche présente d'abord l'encadrement juridique du travailleur autonome au Québec. Les lois du travail les plus susceptibles de s'appliquer aux travailleurs autonomes y sont analysées en fonction de leur champ d'application et des catégories de travailleurs qu'elles protègent. Certaines lois, telles la *Loi sur les normes du travail*, le *Code canadien du travail* et le *Code du travail*, ne s'appliquent qu'aux salariés.

Toutefois, la définition de « salarié » contenue dans ces lois est relativement large et peut inclure les travailleurs autonomes dépendants de leur donneur d'ordre. Seule la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* traite expressément des travailleurs autonomes, mais la protection garantie à ceux-ci est limitée à quelques situations particulières.

Si les lois du travail précisent le statut de salarié par le lien de subordination, il faut voir que le *Code civil du Québec* encadre aussi l'activité des entrepreneurs autonomes et que la responsabilité professionnelle du travailleur autonome implique des modalités de réparation des préjudices causés à d'autres personnes.

Ensuite, nous avons procédé à une analyse des litiges concernant des travailleurs autonomes québécois. En effet, dans la plupart des cas, des travailleurs dits « autonomes » croient pouvoir se prévaloir d'un droit réservé aux salariés de par leur dépendance à leur donneur d'ordre. Les droits revendiqués le plus souvent concernent l'accréditation, les plaintes pour un congédiement sans cause juste et suffisante et des demandes d'indemnisation ou des réclamations de sommes dues. Nos résultats indiquent que, de façon générale, les travailleurs autonomes ont peu souvent gain de cause à réclamer des préjudices subis, soit dans seulement 35 des 95 cas impliquant les lois du travail précitées. Quant à l'analyse des quelques litiges impliquant le *Code civil du Québec*, elle indique que les travailleurs ont réussi à faire valoir leur droit dans la majorité des cas, ce qui a des implications au niveau des définitions tant du contrat de travail que du contrat d'entreprise.

De l'examen des critères et règles d'application jurisprudentiels, il faut retenir que le lien de dépendance du travailleur envers son donneur d'ordre est le facteur considéré le plus important par les décideurs lorsqu'il s'agit de conclure au statut de salarié même si d'autres critères sont pris en considération.

La fonction et les critères de la fiscalité comme mécanisme de prélèvement et de redistribution des ressources dans la société et particulièrement vers la protection

sociale, ont également été étudiés. L'examen de la législation fiscale et sa fonction incitative ou désincitative au travail autonome porte à conclure que les impôts sur le revenu et les taxes sur la masse salariale peuvent servir à financer des programmes publics de protection sociale. Ces taxes sur la masse salariale sont assurées par les employeurs. Étant donné leur fonction d'entrepreneur, les travailleurs autonomes peuvent être appelés à payer ces taxes s'ils correspondent aux critères définis par le ministère du Revenu du Québec.

Enfin, les formes que peuvent prendre les entreprises des travailleurs autonomes ont été présentées en regard de la fiscalité. L'entreprise en nom individuel et en nom collectif ainsi que la compagnie ont été définies et les avantages et inconvénients inhérents à celles-ci ont été présentés. L'analyse montre que chaque forme d'entreprise a de bons et de mauvais côtés. Du point de vue fiscal, la compagnie offre le plus d'avantages, mais les coûts d'implantation reliés à celle-ci étant plus élevés que les autres formes d'entreprise, elle reste une forme d'entité non accessible à tous les travailleurs autonomes.

2.2 La protection sociale

Au chapitre de la protection sociale, trois grands modèles se dégagent de l'analyse. Un premier modèle inspiré par Beveridge inclut le Canada, le Royaume-Uni et la Suède. Dans ces pays, les régimes de protection sociale sont universels et basés sur la citoyenneté, donc accessibles à tous. Il n'y a pas de différences *a priori* entre les travailleurs autonomes et les salariés. Ces régimes sont financés par l'impôt et gérés directement par les gouvernements. L'Allemagne, la Belgique et la France s'inspirent du second modèle, hérité de Bismarck, dans lequel les travailleurs, et non l'ensemble de la population, se voient offrir une certaine protection contre les risques de vieillissement/retraite et de maladie-invalidité. Toutefois, même s'ils n'ont pas toujours accès au régime général, les travailleurs autonomes de ces pays peuvent habituellement bénéficier des mêmes avantages que leurs homologues salariés de par leur inscription aux diverses caisses d'assurances. Dans ce modèle, l'implication du gouvernement est

moindre que dans le modèle précédent, mais on note quand même un souci d'assurer un filet de sécurité à l'ensemble de la population en fin de vie active ou en période de maladie. Enfin, la troisième configuration, composée uniquement des Etats-Unis, se démarque des modèles de mutualisation des risques, car la protection sociale dans ce pays se limite aux personnes âgées et aux personnes très pauvres.

2.2.1 La protection contre le risque vieillissement-retraite

L'examen de l'accès à la protection sociale de vieillissement/retraite pour les travailleurs autonomes s'est fondé sur les critères suivants : l'éligibilité, le calcul des prestations et les conditions d'accès au taux maximum. Trois niveaux de prestations de retraite, soit les régimes assurés par les gouvernements, les régimes d'entreprise et l'épargne personnelle, ont été analysés en fonction de ces critères. Comme on le verra dans les lignes qui suivent, l'analyse révèle que les travailleurs autonomes peuvent avoir accès à des niveaux supplémentaires de protection (dépassant le niveau de base), mais que cette protection est souvent incomplète comparativement aux salariés et qu'elle leur coûte plus cher pour bénéficier d'avantages comparables.

Éligibilité

Dans tous les pays étudiés, les travailleurs autonomes sont éligibles au régime de base de premier niveau. Puisque ces régimes de premier niveau ont pour but de subvenir aux besoins essentiels des aînés, on pourrait croire que les travailleurs autonomes vivent leur retraite dans des conditions acceptables s'ils répondent aux critères d'éligibilité plus ou moins exigeants selon le pays. En effet, certains pays demandent l'atteinte d'un certain âge (Belgique, États-Unis) ou d'un nombre d'années de résidence (Suède) pour avoir droit aux prestations. D'autres réclament en plus une période de cotisation minimale (Canada, Royaume-Uni), alors que quelques pays n'exigent pas cette période de cotisation minimale. Effectivement, seules la France et l'Allemagne demandent cinq années de cotisation pour avoir droit au régime de base. La situation est différente pour les régimes complémentaires de deuxième et troisième niveau.

Les travailleurs autonomes ont surtout des problèmes d'éligibilité à ces deuxième et troisième paliers des régimes de vieillesse. En général, lorsque le régime complémentaire est obligatoire comme au Canada, en France ou en Suède, les travailleurs autonomes jouissent de la même protection que les salariés. Il faut souligner par contre que les travailleurs autonomes au Canada, aux États-Unis, en France, en Allemagne et en Suède doivent payer plus, souvent la part de l'employeur et du salarié, pour avoir droit aux mêmes avantages. Aux États-Unis, les autonomes n'ont pas accès aux régimes des entreprises, mais jouissent d'incitatifs fiscaux pour les encourager à adhérer à un régime personnel (IRA). Malheureusement, on ne possède pas assez d'informations sur le deuxième niveau des régimes de pension de la Belgique et de l'Allemagne pour tirer des conclusions quant aux travailleurs autonomes de ces pays. Enfin, le Canada est le seul pays qui possède un régime de troisième niveau documenté, soit les régimes d'entreprise et les REÉR. Ce troisième palier canadien semble se comporter comme le deuxième niveau américain en offrant des incitatifs fiscaux pour contribuer à un régime de retraite individuel.

La question d'éligibilité devient importante car elle peut avoir une énorme influence sur la qualité de vie au moment de la retraite. En effet, au Canada, les régimes d'entreprise (RPA) fournissent la plus grande part des prestations de retraité. Puisque les travailleurs autonomes n'ont pas accès à ce type de régime, les travailleurs autonomes les plus précaires peuvent être sérieusement désavantagés par rapport aux salariés.

Conditions pour avoir droit au taux maximum

Il n'y a pas de différence entre les travailleurs autonomes et les salariés à ce chapitre. En effet, lorsqu'elles existent, les conditions pour avoir droit au taux maximum basées sur l'âge ne désavantagent pas le travailleur autonome. Toutefois, certains pays exigent un certain nombre d'années travaillées, plutôt que l'âge, pour avoir droit au plein montant de la rente. Par exemple, il faut justifier 35 ans de travail en Allemagne et 44 ans au

Royaume-Uni. Dans ce deuxième cas, le travailleur autonome peut être désavantagé étant donné les périodes de chômage plus fréquentes que chez les salariés.

Calcul des prestations

Dans les pays étudiés, la plupart des prestations sont basées sur le salaire et la durée des cotisations, peu importe le niveau. En effet, seules la Sécurité de la vieillesse au Canada et la pension de base en Suède prévoient un montant forfaitaire pour les retraités, tous les autres régimes de pensions étant fonction du salaire et des cotisations. Or, les travailleurs autonomes connaissent de l'instabilité au niveau des contrats et gagnent généralement moins que les salariés et cette situation a des conséquences énormes sur leur pension de retraite. En effet, des gains de travail plus faibles multipliés par une durée de cotisation entrecoupée des périodes de chômage donnent une pension beaucoup plus faible que les prestations de retraite des salariés. On voit donc qu'au niveau du calcul des prestations, les travailleurs autonomes seraient, en théorie, désavantagés comparativement à leurs collègues salariés.

Les travailleurs autonomes à bas revenus (nous avons vu qu'il s'agit de la plus grande part d'entre eux), sont également désavantagés dans les régimes contributifs. En effet, comme ils disposent de revenus plus faibles, ils ne peuvent pas allouer une part aussi importante à leurs contributions que les travailleurs salariés, et ce, peu importe la façon de calculer la prestation de retraite sur leur revenu à l'épargne, tels les REÉR au Canada ou les IRA aux États-Unis. Il faut toutefois souligner que seulement le tiers des salariés contribuent à un REÉR au Canada. On peut quand même conclure que la plupart des travailleurs autonomes recevront des revenus plus faibles à la retraite.

2.2.2 La protection contre le risque maladie-invalidité

Pour le risque de maladie-invalidité, nous avons basé notre étude sur les critères d'éligibilité aux régimes d'assurance maladie et des frais reliés aux produits et services médicaux des différents pays.

Éligibilité

De façon générale, les soins de santé à des prix accessibles sont offerts à la plupart des résidents des pays étudiés. Seuls l'Allemagne et les États-Unis offrent une protection moins étendue. En effet, dans les pays de tradition beveridgienne tels le Canada, le Royaume-Uni et la Suède, le système de soins de santé est universel. Dans ces pays, les travailleurs autonomes jouissent du même degré de protection que l'ensemble de la population. Toutefois, les autonomes doivent payer plus que les autres pour les mêmes services et, comme nous l'avons déjà souligné, il faut garder à l'esprit que la plupart des travailleurs autonomes gagnent moins que les travailleurs salariés.

Les systèmes français et belge réussissent également, par le concept d'ayant droit, à assurer des produits et services de santé abordables pour toute la population. Les salariés sont tous couverts, mais ces régimes de protection s'appliquent aussi aux travailleurs autonomes. Par contre, il ne faut pas oublier que cette protection est généralement limitée aux gros risques pour ces derniers alors que les cotisations sont les mêmes pour les autonomes belges ou plus élevées pour les travailleurs autonomes français.

En Allemagne, les mieux nantis et les travailleurs autonomes ne sont pas assurés d'office. Cette exclusion peut sembler acceptable pour la population dont les revenus dépassent un seuil élevé, mais elle peut être plus difficile à justifier pour les travailleurs autonomes qui ne gagnent pas nécessairement un gros revenu. Ces exclus peuvent

adhérer à des assurances privées, mais elles semblent comporter plus d'inconvénients que le régime de base.

Enfin, le système américain fait figure de dissident, puisque seules les personnes de plus de 65 ans, les invalides, les personnes atteintes d'une maladie de rein chronique et les nécessiteux sont couverts contre certains frais. Malheureusement, la littérature recensée ne permet pas de connaître la proportion de la population couverte par ces régimes. Il est toutefois à noter que la plupart des travailleurs de moins de 65 ans jouissent souvent des assurances d'entreprise, une protection qui ne s'applique pas aux travailleurs autonomes. Il existe des compagnies d'assurance à but lucratif ou non, offrant une certaine protection aux travailleurs autonomes. Mais les documents consultés ne permettent pas de conclure sur l'étendue de la protection ni sur le montant des primes.

À la lumière de ces constats, on s'aperçoit que les travailleurs autonomes ont généralement accès aux produits et services de santé, mais que la couverture est souvent plus limitée et/ou plus coûteuse pour ces travailleurs.

Couverture et frais

L'hospitalisation est gratuite dans la plupart des pays, mais l'Allemagne et la France exigent une participation pour les premiers jours. On impose généralement un ticket modérateur pouvant aller jusqu'à 40% pour les frais de consultations et les tests diagnostiques. Les services dentaires rendus en milieu hospitalier sont souvent gratuits, alors qu'on exige la participation du patient en cabinet privé. Il en va de même pour les produits pharmaceutiques : ils sont gratuits à l'hôpital, mais il faut participer s'ils sont achetés en pharmacie. Il est à noter qu'en France, en Allemagne et en Belgique, la participation dépend de l'utilité du médicament. Les provinces canadiennes étudiées, l'Allemagne et le Royaume-Uni exigent une participation pour les frais d'optique, alors que c'est gratuit en Belgique, en France et, sous certaines conditions, en Suède. Les appareils auditifs et les prothèses, quant à eux, sont gratuits partout sauf aux États-Unis pour lesquels l'information n'est pas disponible.

Étant donné que les prestations d'invalidité sont semblables pour les travailleurs autonomes, et ce dans les différents pays, il n'est pas nécessaire de faire ressortir les divergences et les convergences illustrées au cours de ce chapitre.

Le chapitre sur le risque de vieillissement/retraite a fait ressortir quelques inconvénients d'être travailleur autonome au regard de la protection sociale à cause des périodes de chômage généralement plus fréquentes chez ces travailleurs. Les inconvénients sont moins flagrants lorsqu'il est question de risque de maladie ou d'invalidité. Effectivement, puisque les périodes de chômage et la durée des cotisations ne sont pas prises en compte dans le calcul des prestations, les autonomes n'ont pas tendance à être désavantagés quant aux soins de santé et aux prestations d'invalidité. Par contre, comme il l'a été dit précédemment, les travailleurs autonomes doivent généralement cotiser plus que les autres et il arrive qu'ils aient droit à une protection moins étendue, inconvénients non négligeables.

Avant de conclure que les travailleurs autonomes sont désavantagés, il faut étudier davantage le fossé qui sépare ces travailleurs du reste de la population. Effectivement, il n'est pas faux de dire que les travailleurs autonomes n'ont pas accès aux mêmes protections que l'ensemble des salariés, mais cette affirmation doit être nuancée. Il ne faut pas perdre de vue que les travailleurs autonomes sont, sauf en Allemagne et aux États-Unis, assurés contre les gros risques au même titre que la population en général. C'est surtout au niveau des petits risques que les travailleurs autonomes sont désavantagés, ce qui peut sembler plus acceptable. En effet, les travailleurs autonomes seraient protégés en cas de maladie impliquant des soins coûteux ou de longue durée ainsi qu'en cas d'invalidité. Par contre, on pourrait critiquer cette position car les travailleurs autonomes payent généralement autant, sinon plus, que l'ensemble de la population pour une protection moindre. Les petits risques, plus nombreux et fréquents que les gros risques, peuvent entraîner des dépenses significatives à long terme.

Conclusion

En résumé, notre analyse de la protection contre le risque vieillissement-retraite révèle que les prestations de retraite proviennent de diverses sources qui s'additionnent les unes aux autres. Le premier niveau (ou source) de protection est assuré ou géré par le gouvernement selon le modèle dans lequel s'inscrit le pays. À ce niveau, il y a peu de différences entre les travailleurs autonomes et les salariés. Toutefois, de façon générale, les prestations de ce niveau ne visent qu'à garantir un revenu minimum à la retraite. Pour bénéficier d'une meilleure qualité de vie, les aînés doivent percevoir des prestations de retraite d'autres sources telles l'épargne personnelle ou les régimes de pension d'entreprise. C'est à ces niveaux que les travailleurs autonomes peuvent être désavantagés. En effet, ils ne peuvent bénéficier des régimes de pensions d'entreprise. Quant à l'épargne personnelle, elle semble peu accessible aux travailleurs autonomes qui gagnent habituellement moins que les salariés et qui ne peuvent généralement percevoir d'assurance-emploi lors de leurs périodes de chômage plus fréquentes. L'exclusion, au Canada, de la plupart des catégories de travailleurs autonomes du régime d'assurance-emploi, par exemple, les oblige à puiser dans leurs économies personnelles en période de chômage les empêchant de diriger ces fonds vers une retraite plus sûre.

De façon générale, concernant le risque maladie/invalidité, la totalité de la population des divers pays bénéficie d'un remboursement plus ou moins élevé des frais sur un éventail de produits et services de santé. En effet, seuls l'Allemagne et les États-Unis n'offrent pas une assurance à tous leurs citoyens. Donc, de prime abord, la protection des travailleurs autonomes au regard du risque de maladie semble moins déficiente que pour le risque de vieillissement/retraite. En effet, les travailleurs autonomes œuvrant au Canada, au Royaume-Uni et en Suède ont droit au même régime que les salariés. Les autonomes belges et français, quant à eux, sont couverts contre les gros risques pouvant entraîner des dépenses importantes. Cependant, il faut encore garder à l'esprit la double cotisation – part du travailleur et part de l'employeur – que versent les travailleurs autonomes comparativement aux salariés pour avoir accès à la même couverture. Au total donc, si l'on ne peut affirmer que les travailleurs autonomes n'ont pas accès à la protection sociale, cette protection est toutefois souvent moins complète et/ou plus

onéreuse que celle des régimes des salariés. Ce constat est vrai tant pour le risque de vieillissement/retraite que pour le risque de maladie-invalidité, et ce pour chacun des pays étudiés.

Le présent rapport complète le cycle d'études développé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et portant sur les mécanismes de la protection sociale des risques pour les travailleurs autonomes. En précisant la situation de ce groupe de personnes dans la protection sociale des risques maladie-invalidité et vieillissement/retraite et face aux cadres juridiques incluant les règles de fiscalité, le rapport permet avant tout de saisir toute l'ambiguïté du statut d'autonome face à un ensemble de dispositions existantes. Si les autonomes peuvent bénéficier de certains avantages fiscaux, on a vu, par exemple, qu'ils doivent faire en sorte de réorienter ces économies vers une protection sociale plus chère ou plus incomplète que celle des salariés. Les informations présentées contribuent ensuite à clarifier non seulement les besoins de protection sociale tels que l'accès aux régimes de retraite et de maladie-invalidité, mais en plus, les besoins de représentation comme l'accès à la syndicalisation, aux normes du travail, aux assurances collectives, des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. Ces précisions peuvent enfin servir à élaborer voire à évaluer toutes modalités d'élargissement de la couverture des lois sociales, telle que la *Loi sur les normes du travail*, à un groupe de personnes n'ayant pas les attributs classiques du salariat mais se retrouvant en situation de subordination économique.

CHAPITRE 3.

LA SOUS-TRAITANCE ET LE TRAVAIL AUTONOME : MOTIFS ET PRATIQUES DES ENTREPRISES

Par Diane-Gabrielle Tremblay et Catherine Chevrier⁶

Télé-Université

Introduction

Les entreprises font de plus en plus appel à la sous-traitance soit pour l'exécution d'une partie de leur production ou encore parce qu'elles préfèrent y reléguer les activités périphériques. Cette sous-traitance se pratique par l'entremise de contrats octroyés envers d'autres entreprises ou envers des travailleurs autonomes. De façon complémentaire, de nombreuses entreprises se tournent vers l'embauche de personnels à qui elles n'offrent pas un statut d'employé régulier permanent. Le travail à durée déterminée, avec ses différentes nuances, est appelé à prendre une place de plus en plus importante en ce qui concerne les formes d'emploi privilégiées par les entreprises. Un noyau d'employés permanents est désormais entouré, pour les besoins du juste à temps et pour ceux de flexibilité, par une sphère d'exécutants détenant différents statuts (sous-traitance, travail autonome, temps partiel, contractuel, personnel intérimaire etc.).

Pour mieux cerner les motifs de recours au travail autonome par les entreprises, nous avons d'abord procédé à une recherche documentaire (Chevrier et Tremblay, 2003).

⁶ Ce volet de la recherche a été réalisé sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, avec la collaboration de Catherine Chevrier. Il a également bénéficié d'un financement par la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Les résultats complets figurent dans Chevrier et Tremblay (2003) et

Nous avons alors constaté que, malgré les énergies déployées par différents acteurs qui se sont penchés au cours de la dernière décennie sur la question du travail autonome, peu de place avait été faite à l'étude des motifs de recours au travail autonome par les entreprises. Les documents d'analyse et les études statistiques produites par les différentes instances gouvernementales traitent la question du travail autonome du point de vue du travailleur. Concernant les motifs de recours à la sous-traitance, cette question n'était abordée que sous l'angle d'un double objectif convoité par les entreprises : la flexibilité et la compétitivité. Afin de pouvoir cerner les motifs de recours à la sous-traitance et au travail autonome par les entreprises, il faut se tourner vers quelques études empiriques qui sont davantage orientées vers les pratiques et les recours à la sous-traitance, laissant incomplète la question de l'octroi de contrats à des travailleurs autonomes.

Pour approfondir notre connaissance de ce phénomène, nous avons mené une enquête⁷ sur le travail autonome et sur la sous-traitance auprès de 93 entreprises québécoises rattachées aux secteurs suivants : construction, fabrication, commerce de gros, services immobiliers et services de location et de location à bail, services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement et, finalement, autres services sauf les administrations publiques. Parmi ces 93 entreprises, 78 (soit 83,4%) avaient, au cours des 12 derniers mois, octroyé des contrats en sous-traitance ou embauché des travailleurs autonomes. Dans les sections qui suivent, nous examinons successivement les objectifs stratégiques et opérationnels de ces entreprises, les motifs qui les amènent à sous-traiter une partie de leurs activités, les champs d'intervention pour lesquels les entreprises ont recours à la sous-traitance et les types de sous-traitants auxquels elles font appel.

Chevrier et Tremblay (2004). Ces rapports de recherche sont disponibles sur www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir.

⁷ Entre la dernière semaine d'octobre et la dernière semaine de décembre 2002, 800 entreprises québécoises figurant dans la banque de données de l'organisme Sous-Traitance Industrielle Québec ont été contactées par téléphone. Elles ont été invitées à participer à notre enquête par l'entremise d'un questionnaire envoyé par télécopieur, par courrier électronique ou par la poste. Des 775 questionnaires expédiés, 95 ont été dûment complétés, pour un taux de réponse de 12,0%.

3.1 Les objectifs stratégiques et opérationnels des entreprises qui recourent à la sous-traitance

Dans un premier temps, les répondants devaient préciser, parmi une liste d'objectifs, quels étaient les objectifs stratégiques poursuivis par leur entreprise. Il leur était demandé d'indiquer quelle était l'importance des objectifs suivants pour leur entreprise :

- Valoriser l'innovation (ex : partage de connaissances en vue de générer de nouvelles idées pour l'amélioration des produits, des services, des pratiques, des procédés)
- Améliorer la relation-client (ex : réduire les temps de réponse)
- Améliorer la qualité (ex : fiabilité de nos services)
- Valoriser l'excellence (ex : construire un réservoir de meilleures pratiques)
- Rationaliser (réduire les coûts)
- Valoriser les compétences (ex : préparation de la relève)
- Efficience (ex : faire plus avec les mêmes ressources)

L'objectif « Améliorer la qualité » est considéré important par 80% des répondants. Près de 75% des répondants attribuent une certaine importance à l'objectif « Améliorer la relation-client » important, alors que l'objectif « Efficience » est important pour près de 69% des répondants. Suivent les objectifs « Rationaliser (réduire les coûts) », « Valoriser l'excellence », « Valoriser l'innovation » et « Valoriser les compétences ». Quelques répondants ont ajouté considérer importants les objectifs suivants : publicité, faire connaître l'entreprise; contrôle des coûts et flexibilité; respect des échéanciers; réduire l'investissement en immobilisation; rentabilité et restructurer les opérations.

Nous leur avons ensuite soumis une série d'objectifs opérationnels et leur avons demandé quelle était l'importance accordée à chacun de ceux-ci lorsque leur entreprise octroyait des contrats en sous-traitance, et particulièrement dans le cas où ces contrats étaient passés avec des travailleurs autonomes. Les objectifs opérationnels sur lesquels nous leur avons demandé de se prononcer étaient les suivants:

- L'Échange et le partage de l'information et des savoirs dans le but
 - ... d'acquérir de nouveaux savoirs ou de nouvelles compétences que l'entreprise ne possède pas à l'interne
 - ... d'exporter son savoir
- Expérimenter une nouvelle approche de résolution de problèmes
- Mieux utiliser les ressources externes à l'organisation
- Réduire les effectifs
- Maximiser le temps de travail (accroître la productivité et réduire les coûts) en évitant les pertes de temps pour des activités non centrales à l'entreprise
- Stimuler la créativité
- Améliorer l'apprentissage inter-disciplinaire, inter-fonctionnel ou inter-organisationnel

Dans le cadre de l'octroi de contrats en sous-traitance, les deux objectifs opérationnels qui sont considérés comme les plus importants par un plus grand nombre de répondants sont " Maximiser le temps de travail (accroître la productivité et réduire les coûts) en évitant les pertes de temps pour des activités non centrales à l'entreprise" et "Mieux utiliser les ressources externes à l'organisation" avec respectivement 83,1% et 51,5% des répondants qui les considèrent importants. L'objectif "L'Échange et le partage de l'information et des savoirs dans le but d'exporter son savoir" est considéré comme étant le moins important par 75% des répondants.

Il est intéressant de remarquer que dans le cas où ces contrats étaient spécifiquement octroyés à des travailleurs autonomes, les objectifs considérés comme les plus importants sont les mêmes, mais que les proportions sont moins élevées. Ainsi, 76,8% des entreprises considèrent important l'objectif "Maximiser le temps de travail (accroître la productivité et réduire les coûts) en évitant les pertes de temps pour des activités non centrales à l'entreprise" et 58.8 % des répondants considèrent "Mieux utiliser les ressources externes à l'organisation" comme important. L'objectif le moins important demeure "L'Échange et le partage de l'information et des savoirs dans le but d'exporter son savoir", mais la proportion des répondants qui ont mentionné que ce facteur était moins important est de 58%.

De façon complémentaire, nous voulions déterminer si les dirigeants des entreprises avaient adopté des décisions stratégiques qui consistent à mettre l'accent sur les activités commerciales de base et sur la sous-traitance des activités non fondamentales et des activités qui ne sont pas au cœur de la mission de l'entreprise. Nous avons alors précisé que les activités non fondamentales étaient, par exemple, les services de cafétéria, de nettoyage, d'administration, d'entreposage et que les activités qui n'étaient pas au cœur de la mission de l'entreprise pouvaient être définies comme les services immobiliers, relations publiques, droit, comptabilité, soutien technique. Parmi les 78 entreprises, 64 ont répondu à la question et 44,7% de ces dernières ont répondu que les dirigeants avaient effectivement pris ce genre de décision. Parmi les 35 entreprises qui octroient des contrats en sous-traitance pour faire exécuter des tâches qui ne sont pas au cœur de leur mission, 19 le font envers des travailleurs autonomes, ce qui représente 54,3%.

3.2 Les motifs des entreprises qui recourent à la sous-traitance

Les motifs de recours à la sous-traitance peuvent être définis selon trois principes: la spécialité, l'économie et la capacité.⁸

Selon le premier principe, la sous-traitance peut permettre à l'entreprise de (d') :

- avoir recours à des spécialistes dans un domaine précis (surtout s'il est marqué d'une évolution technologique rapide) afin de pouvoir se concentrer sur les autres aspects de la gestion;
- accéder à une spécialisation dans le secteur où l'entreprise détient un avantage concurrentiel véritable;
- pouvoir pallier à la rareté de la main-d'œuvre;
- avoir accès à une expertise de pointe lors de la modernisation d'un système d'opération;
- avoir un accès à une technologie ou à une expertise de pointe;
- de faire un effort particulier en Recherche et développement (R&D).

Pour le second principe, celui de l'économie, la sous-traitance permet à l'entreprise de (d'):

- hausser le ratio prix/avoir net des entreprises étant donné que vous estimez que votre structure de coûts est supérieure à celle du sous-traitant puisque celui-ci, contrairement à votre entreprise, est en mesure de réaliser des économies d'échelle étant donné sa spécialisation dans un secteur;

⁸ Halley, Alain (2000). Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes: Une comparaison des 4 grandes régions du pays, août, p. 6.

- réduire certains coûts reliés à la main d'œuvre en particulier en ce qui a trait aux bénéfices normalement versés aux travailleurs (régime de retraite, régime d'assurances, vacances, congés divers etc);
- réduire certains coûts reliés à la main d'œuvre en particulier en ce qui a trait aux dépenses relatives à l'entraînement des nouveaux employés parce que normalement, la formation et les compétences des sous-traitant répondent déjà aux besoins de l'entreprise;
- réduire certains coûts reliés à la main d'œuvre précisément en terme de coûts relatifs au recrutement (étude de CV, entrevues, vérification des références, prime de séparation, service de placement etc.).

Finalement, selon le principe de la capacité, la sous-traitance permet à votre entreprise de (d'):

- satisfaire la demande lors de périodes de pointes (fin de mois, pointes d'été etc.)
- accéder, juste à temps, à des "travailleurs" compétents et expérimentés dans le cadre de projets spécifiques ou requérant une haute spécialisation ou un niveau élevé d'expertise;
- offrir une gamme plus élargie de produits à la clientèle;
- pallier au manque de temps pour respecter les échéanciers;
- protéger le noyau d'employés contre les pertes d'emplois;
- déceler de futurs employés potentiels;
- se soustraire à des engagements de long terme et aux inconvénients s'y rattachant.

Nous avons demandé aux entreprises de déterminer l'importance relative des trois principes, tant pour l'octroi de contrats en sous-traitance que pour l'octroi de contrats à des travailleurs autonomes.

Certains facteurs se démarquent, dans la mesure où ils sont jugés très importants et importants ou encore peu ou pas importants par un grand nombre d'entreprises. À ce titre, plus de 85% des entreprises considèrent très important et assez important le fait que la sous-traitance, selon le principe de la spécialité, leur permet d'avoir recours à des spécialistes dans un domaine précis (surtout s'il est marqué d'une évolution technologique rapide) afin de pouvoir se concentrer sur les autres aspects de la gestion. Les avis sont plus partagés concernant les autres facteurs qui sous-tendent ce principe. Pour ce qui est du principe de l'économie, plus de 60% des entreprises jugent très important et important le fait que la sous-traitance engendre une hausse de leur ratio prix/avoir net considérant que le sous-traitant, contrairement à leur entreprise, est en mesure de réaliser des économies d'échelle étant donné sa spécialisation dans un secteur. Finalement, le facteur pour lequel la proportion d'entreprises ayant jugé très important et important est la plus élevée, soit près de 75%, est le fait que le principe de la capacité leur permette d'accéder juste à temps à des "travailleurs" compétents et expérimentés dans le cadre de projets spécifiques ou requérant une haute spécialisation ou un niveau élevé d'expertise.

Une proportion élevée d'entreprises, soit 51%, ont jugé pas ou peu important le fait que, selon le principe de la spécialité, la sous-traitance leur permettait de faire un effort particulier en Recherche et développement. Dans le même ordre d'idée, près de 42% des entreprises considère pas ou peu important le fait que la sous-traitance, selon le principe de l'économie, leur permette de réduire certains coûts liés à la main d'œuvre précisément en terme de coûts relatifs au recrutement (étude de CV, entrevues, vérification des références, prime de séparation, service de placement etc.). Finalement, selon le principe de la capacité, "décerner de futurs employés potentiels" est le facteur pour lequel la proportion d'entreprises qui jugent peu ou pas important ce facteur est la plus élevée (59%).

3.3 Les champs d'intervention pour lesquels les entreprises ont recours à la sous-traitance

Nous avons demandé aux répondants de préciser les champs d'interventions pour lesquels ils octroyaient des contrats en sous-traitance ainsi que la fréquence. Nous leur avons aussi demandé de préciser si certains de ces contrats l'étaient spécifiquement envers des travailleurs autonomes. Sur un total de 14 domaines que nous avons soumis aux répondants, 8 sont associés à une pratique de sous-traitance qui rejoint 50% et plus des entreprises. Le transport est le domaine pour lequel un plus grand nombre d'entreprises fait appel à des sous-traitants pour leurs besoins en la matière. Une proportion de 81% des entreprises, soit 63 entreprises sur 78, ont recours à la sous-traitance en matière de transport. Parmi ces dernières, 16% le font envers des travailleurs autonomes. Le second domaine en importance est l'entretien; près de 75% des entreprises font appel à des sous-traitants dans le domaine et elles sont 26,3% à le faire envers des travailleurs autonomes. Les autres domaines les plus importants sont : la récupération des déchets (69%), le droit (68%), la production (67%), la construction (59%) et l'informatique (58%). Les domaines pour lesquels l'octroi de contrats à des travailleurs autonomes se démarque sont les suivants : traduction (47%), ingénierie (41%), marketing (31,6%), entretien (26,3%) et informatique (22%).

3.4 La répartition des contrats selon les types de sous-traitants

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer envers qui les contrats de sous-traitance étaient octroyés. Une proportion importante d'entreprises, 62,8%, passent des contrats envers les travailleurs autonomes indépendants (incorporés ou non, sans employé) et 57,7% le font envers les micro-entrepreneurs (1 à 5 employés salariés ou sous-traitants). Les autres types de sous-traitants importants sont les distributeurs indépendants, les contractuels de prestations et les PME ou firme de plus de 5 employés. Les entreprises octroient des contrats en sous-traitance à ces sous-traitants dans des proportions respectives de 43,6%, 37,2% et 21,3%.

Conclusion

Les spécialistes sont de plus en plus nombreux à souligner les avantages associés à l'octroi de contrats en sous-traitance, mais les syndicats s'y opposent souvent, en particulier lorsque cela risque de remettre en question des postes réguliers au sein de l'entreprise et de réduire les salaires et conditions de travail associées à ces emplois.

Dans cette enquête, nous avons voulu faire le point sur ce qui se fait actuellement en matière de sous-traitance, et préciser les secteurs et activités où cela s'applique. Nous avons constaté que si l'impartition est une pratique envisagée par un nombre important d'entreprises, elle est actuellement limitée à quelques secteurs seulement. Notre enquête fournit un portrait de la manière dont les entreprises vivent cette réalité sur le terrain. Nous cherchions à savoir, en particulier, quels étaient les motifs de recours à la sous-traitance, mais nous voulions aussi déterminer l'importance de cette pratique envers les travailleurs autonomes par rapport aux entreprises sous-traitantes.

Notre enquête a permis de mettre en évidence les motifs de recours au travail autonome par les entreprises, selon trois grandes catégories : spécialité, capacité et économie, dans l'ordre. De plus on constate que le recours à la sous-traitance ne signifie pas nécessairement que les entreprises se tournent vers les travailleurs autonomes pour faire exécuter une partie de leur production ou des activités périphériques; elles peuvent en effet sous-traiter avec d'autres entreprises. Les résultats de notre étude confirment ainsi que la sous-traitance est une pratique davantage orientée vers une relation entreprise-entreprise que vers une relation entreprise-travailleur autonome. Ainsi, bien qu'un peu plus de 60% des entreprises fassent affaire avec des travailleurs autonomes, elles passent aussi des contrats avec des micro-entrepreneurs et des entreprises de petite et grande tailles, et ceux-ci dominent. Ce ne sont que quelques activités qui font l'objet de contrats avec des travailleurs autonomes (traduction par exemple).

CHAPITRE 4.

LES POSITIONS DES ACTEURS SOCIAUX EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE FISCALITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Par Martine D'Amours, Fatima El Filali et Linda Denis⁹

INRS Urbanisation, Culture et Société

Introduction

À l'origine, dans ce volet de la recherche, nous avons pour objectif de repérer et de classer les analyses et les positions des regroupements de travailleurs autonomes¹⁰ 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 auprès des 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 et paragouvernementaux.

⁹ Ce volet de la recherche a été réalisé sous la direction de Martine D'Amours. Fatima El Filali a assumé la collecte des documents pertinents et la rédaction d'une fiche synthèse pour chacun d'entre eux. Linda Denis a rédigé une première version de la synthèse des fiches.

¹⁰ Bien que nous privilégions l'appellation « travailleur indépendant », nous reprenons ici la terminologie des documents analysés, qui pour la plupart utilisent l'appellation « travailleur autonome ».

Après de multiples relances, nous avons recueilli une vingtaine de documents qui, pour la majorité, originent non pas des groupes de travailleurs autonomes mais de différents acteurs sociaux intéressés par la situation de l'économie et du marché du travail, et dont certains comptent des travailleurs autonomes parmi leurs rangs. Ces documents ont été produits entre 1996 et 2002, avec 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 de 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 paragouvernementaux : Conseil du statut de la femme, Comité aviseur-jeunes d'Emploi Québec

4.1 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, et parfois même un « salarié déguisé », c'est-à-dire juridiquement indépendant mais économiquement dépendant.

Les entrepreneurs dépendants sont des personnes propriétaires ou locataires de leurs équipements et outils de travail, mais qui sont dépendantes économiquement de leur donneur d'ouvrage (CSN) ou ex-salariés « autonomisés » par leur employeur (FTQ). Ils devraient, selon les centrales syndicales, 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). 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.

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, et 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 » le travailleur ou la travailleuse qui réalise 80 % ou plus de son chiffre d'affaires avec un seul client et « travailleur autonome indépendant » le travailleur ou la travailleuse qui réalise 80 % de son chiffre d'affaires avec plusieurs clients.

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. Selon cette définition, ne serait considérée comme travailleur autonome que 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.

4.2 Les modifications législatives souhaitées

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. Comme le font valoir les centrales syndicales et certains organismes communautaires, la notion d'entrepreneur dépendant existe déjà dans le Code canadien du travail. Elles 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. Une position similaire est défendue par le Conseil canadien de développement social, le Comité aviseur jeunesse d'Emploi Québec, Au bas de l'échelle, le Conseil du statut de la femme, Compagnie F.

À l'opposé, les résultats de l'enquête de la FCEI viennent appuyer la position de cet organisme à l'effet que le gouvernement ne doit 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. Globalement, ces résultats permettraient à la FCEI de dire que l'intervention du gouvernement n'est pas jugée souhaitable par la majorité des travailleurs autonomes.

La position de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain semble plus nuancée. 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 travail dépendant ne doit pas nuire à la liberté d'entreprendre des indépendants, et pour recommander que le nombre de clients ne soit pas un critère déterminant pour refuser le statut de travailleur autonome.

Par ailleurs, et de façon générale, les organismes consultés ne sont pas précis quant 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 ?

4.3 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 mouvements sociaux 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.

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 étant souvent le 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.

Au chapitre de la protection contre les risques sociaux, l'action préconisée par les centrales syndicales touche deux niveaux. D'une part, elles proposent de redéfinir les notions de salarié et de travail autonome, dans le but de permettre aux « 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.

Les documents consultés font état d'un appui massif à la revendication de 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.

Les productions du Conseil du statut de la femme contiennent des propositions novatrices en matière de formation professionnelle. Puisque 65 % des travailleuses autonomes n'embauchent pas de personnel et ne sont pas constituées en entreprise, (et qu'un grand nombre d'entre elles sont liées à un seul donneur d'ouvrage), ces personnes devraient bénéficier des avantages de la Loi qui favorise 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 allouées en particulier 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, au niveau 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.

La croissance du travail autonome entraîne aussi chez les centrales syndicales un questionnement sur la nécessité d'adapter leur formes d'organisation et leurs services à ce type particulier de travailleurs. Par exemple, un document produit par la CSN en 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'assurance¹¹ 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,

¹¹ 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.

de la formation professionnelle, des services financiers ainsi que la mise en commun de ressources matérielles et humaines.

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 que la décision du gouvernement d'obliger les travailleurs autonomes à faire partie d'une association va affecter leur statut de façon négative.

4.4 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.

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 (entendre, ne pas être obligés de le faire). Par ailleurs, elle fait un 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%). Partant de ces pourcentages qui expriment une position partagée, il est difficile de deviner la position de la FCEI concernant la protection sociale. Cependant, la Fédération 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.

Le Conseil canadien de développement social est l'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. Son avis est partagé 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 cette mesure de soutien au travail autonome 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.

Conclusion

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 retenus diffèrent selon les groupes ;
- l'enjeu le plus immédiatement accessible est celui de la reconnaissance en droit québécois 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 mouvements sociaux 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, ce qui est cohérent avec les définitions et les représentations différentes que chacun de ces acteurs a de cette catégorie;
- différentes avenues sont promues concernant la protection sociale : traiter les indépendants comme des salariés ; étendre les régimes actuels aux indépendants ; favoriser le regroupement des indépendants afin qu'ils puissent négocier des régimes spécifiques, etc.

Visiblement, le consensus n'existe pas. Cela fut particulièrement évident dans l'exercice entamé en 1999 dans le but de réformer le Code du travail et dans les réactions (diamétralement opposées) au rapport Bernier sur le travail atypique. Cela nous amène à poser la question : ces demandes opposées ne sont-elles pas à mettre en lien avec l'hétérogénéité des situations vécues par les travailleurs indépendants, notamment au chapitre de la rémunération et de la protection contre les risques sociaux et professionnels ?

CHAPITRE 5.

RÉALITÉS ET ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Par Chantale Lagacé et Alexis Robin-Brisebois¹²

INRS Urbanisation, Culture et Société

Introduction

En vertu du Code du travail québécois, la possibilité de développer des rapports collectifs de travail par le biais de la syndicalisation est réservée aux seuls salariés, définis comme les personnes qui travaillent pour un employeur moyennant rémunération. Cette pièce législative date de 1964, à l'époque où l'emploi salarié pour un seul employeur était dominant et elle n'a pas été substantiellement modifiée pour tenir compte de la prolifération des statuts de travail atypiques, notamment du travail indépendant exercé sans recours à des employés.

Cependant, un certain nombre de groupes de ces travailleurs ont tenté, et dans certains cas réussi, à négocier collectivement, en tout ou en partie, leurs conditions de travail. Leurs situations et leurs stratégies sont diverses : dans certains cas, il s'est agi de réclamer le statut de salarié, dans d'autres, de faire entendre leur voix au sein d'instances de concertation sectorielles; dans d'autres encore, l'enjeu était de négocier un contrat type ou, dans le cas de groupes d'artistes, une entente collective de travail.

¹² Ce volet de la recherche a été réalisé sous la direction de Chantale Lagacé. Chantale Lagacé et Alexis Robin-Brisebois ont mené l'ensemble du travail de recherche, d'entrevues et de rédaction, avec la collaboration, pour certaines entrevues, de Emmanuelle Tassé.

Dans ce chapitre, nous présentons six cas de regroupements de travailleurs indépendants qui se sont constitués en vue d'améliorer les conditions liées à l'exercice de leur travail et qui ont, pour ce faire, établi des collaborations avec de grandes organisations syndicales. Ce sont, dans l'ordre où les cas sont présentés, les distributeurs de lait de la compagnie *Natrel* pour l'est du Québec, les camionneurs indépendants, les chauffeurs de taxis, les responsables de services de garde en milieu familial, les professionnels de la vidéo et les homéopathes.

Ces études de cas mettent en lumière des manières variées d'établissement de rapports collectifs de travail, ainsi qu'une panoplie d'enjeux, de revendications et de stratégies. On y découvre les réussites, mais aussi les obstacles liés à ce type de démarche. Il s'agit de discours de représentation puisque nous avons rencontré essentiellement les directions des groupes et les conseillers des organisations syndicales avec lesquelles ils ont collaboré. En dépit de cette limite, il nous semble que l'échantillon retenu donne un bon aperçu des enjeux de la représentation collective des travailleurs indépendants.

5.1 Les distributeurs de lait de Natrel à l'est du Québec

Avec les années, le métier de distributeur de lait a beaucoup évolué, passant d'une autonomie quasi-totale à un encadrement de plus en plus serré de la prestation de travail. À titre d'exemple, les distributeurs de lait de *Natrel*, indépendants et propriétaires de leur camion, ne peuvent distribuer que des produits exclusifs à la compagnie et à ses filiales. Selon les distributeurs, cet encadrement équivaut à une relation d'employeur à salariés.

En 1994, des distributeurs de lait fondent le *Syndicat démocratique des distributeurs*, affilié à la *Centrale des syndicats démocratiques (CSD)*, dans le but d'être reconnus comme une association de salariés au sens du *Code du travail*. La même année, le Syndicat dépose au *Bureau du commissaire général du travail* une requête en

accréditation visant tous les distributeurs de *Natrel* de l'est du Québec. Deux ans plus tard, soit en 1996, le Commissaire du travail conclut au statut de salarié pour les distributeurs de la laiterie *Natrel* et accrédite le syndicat.

Depuis, *Natrel* n'a cessé de contester cette accréditation, la portant constamment en appel devant les tribunaux. Après maintes procédures juridiques qui ont mené à l'épuisement des ressources financières du Syndicat des distributeurs, celui-ci est dans une impasse. Au même moment, *Natrel* envisage une réorganisation des routes de distribution qu'il lui est impossible d'effectuer parce que l'article 59 du *Code du travail* interdit de modifier l'organisation du travail prévalant avant une accréditation syndicale sans négocier avec le syndicat dûment reconnu. Du côté du Syndicat, on demande, en s'appuyant sur les décisions du Commissaire du travail, la négociation d'une convention collective avec *Natrel*.

En 2002, les parties en arrivent à un compromis : en échange de son plan de réorganisation des routes de distribution, *Natrel* accepte de négocier un contrat collectif (civil). Ce contrat, qui n'est pas une convention collective, chapeaute l'ensemble des contrats individuels des distributeurs. Cependant, à l'instar d'une convention collective, il prévoit des mécanismes de griefs et d'arbitrage. Par ailleurs, et en dépit des décisions rendues par le Commissaire du travail, ce contrat établit formellement que les distributeurs de lait de *Natrel* sont des travailleurs indépendants. Jusqu'à présent, la formule de ce contrat, qui est le principal résultat de la collaboration entre la Centrale CSD et le syndicat, semble satisfaire les parties concernées.

Aujourd'hui, environ 230 distributeurs sont couverts par le Contrat collectif. Après de longues batailles juridiques, ils en sont arrivés à des résultats que les deux parties jugent satisfaisants, même si le monopole des laiteries semblait au départ un frein à toute négociation. Le nouvel enjeu pour la CSD et le Syndicat est d'arriver à de tels résultats dans les territoires non couverts par le Contrat collectif, limité à l'est de Québec.

5.2 Les camionneurs indépendants

L'industrie du camionnage se caractérise par sa très grande diversité tant au plan des statuts de la main-d'œuvre qu'à celui des types de transport effectué. Ainsi, certains camionneurs sont propriétaires de leur(s) véhicule(s) et d'autres non. Parmi les camionneurs propriétaires, qui sont tous des travailleurs indépendants, on distingue les exclusifs des exploitants, alors que chez les non propriétaires, on différencie les salariés à l'emploi d'une seule entreprise des salariés d'agences de camionnage. En ce qui a trait aux types de transport, notons qu'il y a le transport général, le transport avec camion à benne basculante, le transport de vrac, le transport forestier, la distribution, etc. Enfin, les camionneurs peuvent faire du transport intra ou extraprovincial.

Par delà cette diversité, on observe dans ce métier une évolution généralisée en ce qui a trait aux conditions de travail qui, à la suite de la vague de déréglementation de l'industrie du camionnage durant les années 1980, se sont grandement détériorées. En outre, c'est la déréglementation qui a favorisé le développement du travail indépendant dans cette industrie. En effet, durant cette période, plusieurs entreprises ont fermé leurs services de transport, vendu leurs camions et fait appel à des travailleurs indépendants, souvent leurs anciens salariés, pour la livraison des marchandises. Cette situation a engendré entre les camionneurs une concurrence ayant pour effet de tirer leur rémunération vers le bas tout en entraînant une augmentation des heures de travail. Par extension, ce phénomène entraîne d'autres conséquences, notamment sur la santé des travailleurs et sur la sécurité du public.

Les camionneurs indépendants sont regroupés dans trois associations affiliées à trois grandes centrales syndicales. Il s'agit du *Syndicat des routiers autonomes du Québec inc.* (CSD), du *Syndicat national du transport routier* (CSN) et de l'*Association professionnelle des chauffeurs et chauffeuses de camion du Québec inc.* (FTQ-Métallos). En 2000, à la suite de revendications communes, la *Loi modifiant la Loi sur les transports* (Loi 135) est adoptée. Cette Loi instaure le *Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général*, où siègent des représentants des donneurs d'ouvrage et des trois

associations. Cet organisme a produit trois résultats, soient la mise en place d'un *contrat type* destiné à établir les droits et obligations des parties (mais dont l'utilisation demeure volontaire), un *Centre de médiation et d'arbitrage* pour ceux qui utilisent le contrat type et le *Bureau du coût de revient*, service permettant aux camionneurs d'établir correctement leurs coûts d'exploitation, de manière à pouvoir négocier un juste prix pour leur prestation de travail.

Or, bien que ce Forum permette la discussion entre les intervenants, les actions concrètes se font attendre. En outre, l'adoption du contrat type pour les camionneurs indépendants est un gain considérable mais, en raison de son caractère non obligatoire, il est rarement utilisé. En somme, de l'avis de nos interlocuteurs au sein des trois associations, il y a désormais une certaine reconnaissance des travailleurs indépendants oeuvrant dans l'industrie du camionnage mais bien des progrès restent à faire.

5.3 Les chauffeurs de taxi

Le cas des chauffeurs de taxi est particulier au sens où c'est une loi adoptée en 2001 (la Loi 163) qui est à l'origine de la création de l'*Association professionnelle des chauffeurs de taxi*. En effet, cette Loi remplace les ligues de propriétaires de taxis par une association unique regroupant propriétaires et locataires de voitures taxis et ayant pour mandat de les représenter devant les instances gouvernementales (*Société de l'assurance automobile du Québec, ministère des Transports, Commission des transports du Québec*). En vertu de cette Loi, l'Association peut chercher à obtenir pour ses membres des services dispensés par l'organisme de son choix.

En 1988, le *Syndicat des Métallos* (FTQ) a tenté de syndiquer les chauffeurs de taxis mais le Commissaire du travail a rejeté cette requête. Depuis lors, le Syndicat a opté pour une autre stratégie, soit celle de devenir un fournisseur de services. À cet égard, les *Métallos* ont fait des représentations politiques et juridiques auprès des gouvernements, de la SAAQ, de la CSST, du *Bureau du taxi*, etc. De plus, par le biais du Fonds de solidarité de la FTQ, les *Métallos* ont injecté 50\$ millions dans le programme

FINTAXI, destiné à financer des prêts pour l'achat de permis de taxi pour les chauffeurs voulant s'en prévaloir, ou encore pour les propriétaires devant changer leurs véhicules. Notons cependant que ce programme n'est pas encore en vigueur étant donné que, jusqu'à présent, aucune entente de service n'a été conclue entre l'Association et les *Métallos*.

En effet, jusqu'à présent, la légitimité de l'Association ne fait pas l'unanimité au sein des chauffeurs de taxi; d'une part, plusieurs sont réticents à l'idée d'une association regroupant deux types de chauffeurs – propriétaires et locataires – ayant des conditions de travail et des revendications différentes et, d'autre part, il y a contestation de la présence du *Syndicat des Métallos* comme fournisseur de services. Face à cette situation, les discussions internes portent essentiellement sur la légitimité du regroupement plutôt que sur le développement de rapports collectifs de travail, et les services, notamment de défense juridique ou d'assurance collective, se font toujours attendre.

5.4 Les responsables de service de garde en milieu familial

En 1997, le gouvernement provincial adopte la *Loi sur les Centres de la petite enfance* (CPE) et le *Règlement sur la contribution réduite*. Il s'agit, dans le langage courant, de la mise en place des «garderies à cinq dollars». En vertu de cette Loi, chaque CPE doit fournir des services de garde en établissement (qu'on appelait autrefois les garderies) et en milieu familial. Les services de garde en milieu familial sont dispensés par des travailleuses considérées comme indépendantes, appelées «responsables de services de garde» (RSG). Celles-ci sont affiliées à des CPE auxquels elles sont redevables.

Dans la foulée de la Loi sur les CPE, on assiste à la création de deux associations de responsables de services de garde en milieu familial, soit l'*Association des éducatrices en milieu familial du Québec* (AÉMFQ) avec laquelle collabore la CSN et l'*Alliance des intervenantes en milieu familial* (ADIM) affiliée à la CSQ. Bien que distinctes, les deux associations portent la même revendication fondamentale, à savoir la révision du

pouvoir, jugé abusif, des CPE à l'égard des RSG. Pour elles, cette révision s'articulerait autour d'une revalorisation du métier d'éducatrice.

Face à cet enjeu commun, les RSG adoptent deux stratégies distinctes. D'une part, certaines RSG des deux associations font appel aux centrales syndicales pour obtenir une accréditation syndicale. Dans ce cas, les centrales font valoir que les RSG, en vertu du contrôle exercé par les CPE, ne doivent pas être considérées comme des travailleuses indépendantes, mais comme des salariées au sens du *Code du travail*. Dans deux cas, le Tribunal a conclu au statut de salarié des RSG et accorde l'accréditation syndicale. Mais en sanctionnant la Loi 8, le 18 décembre 2003, le gouvernement du Québec confirmait le statut de travailleuse indépendante des RSG et leur interdisait l'accès à la syndicalisation.

Pour sa part, l'AÉMFQ revendique non pas le statut de salariées pour ses membres, mais plutôt une revalorisation de leur statut d'indépendante, c'est-à-dire qu'elle souhaite que les RSG soient reconnues comme de véritables professionnelles, qu'elles puissent obtenir des protections sociales et une autonomie significative dans l'exercice de leur tâche. Or, dans ce cas, mis à part une légère augmentation de la prime pour la garde de poupons et d'enfants handicapés, aucun résultat tangible ne peut être rapporté concernant les enjeux identifiés par l'AÉMFQ.

5.5 Les professionnels de la vidéo

Au sein de l'échantillon que nous avons constitué pour les fins de cette recherche, le cas des techniciens de la vidéo réunis au sein de l'*Association des professionnels de la vidéo du Québec* (APVQ) est singulier. De tous les groupes étudiés, il est le seul à avoir pu négocier des ententes collectives de travail avec les donneurs d'ouvrage. La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, fruit d'une longue bataille menée par l'*Union des artistes* (UDA), permet en effet aux associations d'artistes reconnues par la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs* de négocier des conditions de travail avec les producteurs qui emploient leurs membres.

C'est en vertu de cette Loi que, depuis 1993, l'APVQ est reconnue comme une association d'artistes ayant le mandat de négocier des conditions de travail avec les producteurs qui emploient ses techniciens-artistes. La reconnaissance juridique de l'APVQ, et la conclusion d'ententes collectives avec les producteurs regroupés au sein de *l'Association des producteurs de film et de télévision du Québec* (APFTQ) constituent le principal résultat de la collaboration entre l'Association et la *Confédération des Syndicats Nationaux* (CSN). Toutefois, cette collaboration n'existe plus car après avoir obtenu sa reconnaissance, l'APVQ s'est désaffiliée de la Centrale syndicale.

Actuellement, la principale revendication de l'Association est l'élargissement de la *Loi sur le statut de l'artiste* en vue d'y inclure l'ensemble des métiers reliés à la vidéo afin que puissent être reconnus légalement tous les techniciens de l'industrie, peu importe leur fonction ou le support sur lequel ils travaillent. Enfin, la fusion de l'APVQ avec le *Syndicat des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec* (STCVQ), ayant pour finalité la création d'une fédération représentant l'ensemble des techniciens indépendants travaillant sur tous les supports techniques et technologiques confondus, constitue l'enjeu actuel le plus important pour l'association. Cette fusion aurait pour effet une concentration des ressources qui, selon notre interlocuteur à l'APVQ, se traduirait par une plus grande force de représentation auprès du gouvernement et des producteurs.

5.6 Les homéopathes

Au Canada, l'homéopathie n'est pas reconnue légalement, mais sa pratique est tolérée. Jusqu'à tout récemment, la situation était fort différente au Québec où les praticiens de cette discipline étaient l'objet de poursuites pour pratique illégale de la médecine. Ces poursuites ont été abandonnées, mais la situation de l'homéopathie et de ses praticiens a peu changé dans les faits : la pratique est, à toutes fins utiles, illégale, sauf pour les médecins, parce qu'elle est considérée comme un acte médical, donc réservé aux médecins, en vertu de leur incorporation dans un ordre professionnel et de la définition de la médecine dans la *Loi médicale*.

Aux dires de nos interlocuteurs, la non reconnaissance sociale et juridique de l'homéopathie place le Québec dans une situation d'exception, car cette pratique est de plus en plus reconnue et acceptée, et ce, partout dans le monde. À leurs yeux, la situation est d'autant plus intenable que la pratique a fait ses preuves et qu'elle est de plus en plus légitime socialement. Le recours à l'homéopathie (comme aux autres médecines douces) est de plus en plus fréquent et les compagnies d'assurances sont nombreuses à rembourser partiellement les dépenses encourues par les clients.

En plus d'offrir des services à ses membres, le *Syndicat professionnel des homéopathes du Québec*, en collaboration avec la *CSN*, milite depuis plusieurs années pour une reconnaissance formelle de la pratique homéopathique et de ses praticiens. Pour le syndicat, cette reconnaissance passe par l'obtention d'un ordre professionnel en bonne et due forme, ordre qui, à ce jour, n'a pas encore été créé. Il s'agit, pour le syndicat, de protéger tant les praticiens de l'homéopathie que la santé des gens. En effet, à l'heure actuelle et en l'absence de règles formelles de pratique, n'importe qui peut s'autoproclamer homéopathe (ou naturopathe, ostéopathe, etc.). La création d'ordres professionnels (que possèdent déjà les acupuncteurs, les chiropraticiens et les sages-femmes) entraînerait une pratique mieux contrôlée, de par l'obligation de formation, de respect d'un code de déontologie, etc.

Le *SPHQ-CSN* offre plusieurs services à ses membres, mais existe d'abord et avant tout dans le but d'obtenir une reconnaissance professionnelle formelle prenant la forme de l'incorporation professionnelle. Pour cette raison, le syndicat fonctionne à la manière d'un ordre professionnel : il a défini un corps de savoir, une formation minimale, un code de déontologie, il exerce un contrôle sur les admissions, etc. Mais toutes les démarches vers l'incorporation ont échoué. En 1998, suite au refus de la Cour suprême d'entendre la cause soumise par le syndicat et en conséquence des nombreux engagements politiques n'ayant eu aucun effet concret, un certain découragement s'est emparé du syndicat qui en a profité pour redéfinir sa stratégie. Les discussions ont repris en février 1999 lors d'un colloque où la très grande majorité des membres se sont prononcés en faveur d'une campagne pour la reconnaissance sociale du statut d'homéopathe, campagne qui pourra

servir d'appui à la poursuite des démarches politiques, les démarches juridiques ayant assez clairement montré leurs limites.

Conclusion

Même si souvent les regroupements n'ont pas atteint tous leurs objectifs, et même si parfois, les objectifs fondamentaux sont encore à l'ordre du jour, ces regroupements ont permis plusieurs gains pour les travailleurs indépendants.

D'abord, ils ont réussi à mettre sur pied des services, par exemple d'assurance, de représentation légale, qui n'existaient pas auparavant et qui sont très coûteux à obtenir sur une base individuelle.

Ensuite, au plan des conditions de travail, certains groupements ont obtenu des ententes collectives qui s'appliquent aux tâches, aux rémunérations, aux liens entre les travailleurs et leurs donneurs d'ouvrage, ententes collectives qui, si elles ne bénéficient pas du même encadrement que les conventions collectives, ont néanmoins valeur légale car elles sont encadrées par des lois. À ces ententes se rattache parfois le versement de cotisations patronales pour des assurances.

Les regroupements ont également permis aux travailleurs d'obtenir, par le biais d'une représentation, une écoute de la part des milieux politiques, qui ainsi peuvent en tenir compte lors de la rédaction et de l'application des lois. En fait, ce sont des instances de représentation permanentes, et non pas ponctuelles comme peuvent l'être par exemple les commissions parlementaires. Quoique cette possibilité d'être entendus ne soit pas garante de résultats, pour les répondants concernés elle représente néanmoins un progrès par rapport à la situation antérieure.

Les regroupements sont également des lieux de promotion pour les membres, notamment par la publication de répertoires qui les font connaître auprès du public. Le fait que les revendications soient portées sur la place publique par une voix collective est aussi une manière de faire connaître l'existence et le travail de ces personnes, ainsi que de valoriser des tâches qui sont souvent exercées dans l'ombre. Les associations offrent aussi de l'information à leurs membres qui peuvent ainsi se perfectionner et connaître les recours qu'ils ont en cas de problème ou encore connaître les services qu'ils pourraient obtenir.

Finalement, même si cela n'est pas souligné par les répondants, les tentatives pour se regrouper sont également une occasion de créer une identité collective et de construire une représentation d'intérêts communs, malgré l'isolement qui touche plusieurs travailleurs indépendants. Cela peut mener à une possible coopération, au moins à certains égards, d'individus qui sont, objectivement, en situation de concurrence.

Mais la route est pavée de difficultés nombreuses. Les cas étudiés en font ressortir cinq types.

Pour plusieurs de nos interlocuteurs, l'obstacle premier est juridique, en ce sens que beaucoup de situations de travail indépendant sont du salariat déguisé et que le *Code du travail* n'offre aucune prise sur cette situation.

Le politique est également une source majeure de préoccupations. Il n'y a, de l'avis des personnes interrogées, aucune volonté d'intervenir pour favoriser de meilleures conditions pour les travailleurs indépendants. Selon elles, le travail indépendant est vu par les gouvernements comme une donnée incontournable de l'organisation nouvelle du marché du travail, situation dans laquelle l'État n'aurait pas à intervenir. Par exemple, le gouvernement actuel inscrit dans une nouvelle loi que les RSG sont des indépendantes, donc impossibles à syndiquer, avec les conséquences prévisibles sur leurs conditions de travail. Finalement, la vague de déréglementation, qui a touché en particulier le domaine

du camionnage, favorise la multiplication du travail indépendant, ce qui est vu comme une manière de faciliter les pressions à la baisse sur les conditions de travail.

Du côté patronal, les contestations relatives aux accréditations syndicales sont un obstacle de taille. Dans le cas de *Natrel* par exemple, le syndicat, après plusieurs recours, s'est retrouvé incapable de poursuivre la bataille faute de ressources. Cela n'a été mentionné par aucun des interlocuteurs, mais il se trouve également que la pratique d'«autonomisation» des salariés peut être un instrument de pression à la baisse sur les conditions de travail et que dans un contexte où les employeurs recherchent une plus grande rentabilité, il est peu probable qu'ils y renoncent.

Certains interlocuteurs arguent que la compétition entre les centrales syndicales a, elle aussi, été un obstacle dans l'établissement de rapports collectifs pour les travailleurs indépendants. En effet, croient-ils, quand on ne s'entend pas sur les stratégies et les approches à adopter, on n'améliore les conditions de personne... l'ennui c'est que chacun est convaincu qu'il a raison et que l'autre a tort et qu'il devrait se rallier à son point de vue...

Finalement, les travailleurs eux-mêmes peuvent poser obstacle au regroupement. Plusieurs répondants dénoncent l'individualisme des travailleurs indépendants. Mais, assez curieusement, un seul de nos interlocuteurs aborde spontanément la question de la concurrence objective qu'il y a entre les travailleurs indépendants. Lorsque, en fin d'entrevue, nous questionnons directement sur ce point, les répondants s'empressent toutefois d'acquiescer. De même, la question de l'isolement n'est jamais abordée. On impute les difficultés de regroupement à des questions de «culture» et de «mentalité», des jeunes surtout, faisant souvent abstraction des données structurelles. Comment, dans une situation de concurrence et d'isolement, une vision d'intérêts collectifs suffisante pour susciter le désir et l'énergie pour se regrouper peut-elle naître? De même, l'hétérogénéité des conditions des travailleurs indépendants pose problème, ce qui est illustré à merveille dans le cas des chauffeurs de taxi où cette situation provoque un conflit tel que ce ne sont pas les conditions et le travail qui sont discutés, mais bien la pertinence même d'un regroupement.

CHAPITRE 6.

TRAVAIL INDÉPENDANT ET PROTECTION SOCIALE : UNE SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU COLLOQUE

Par Martine D'Amours

INRS Urbanisation, Culture et Société

Lors du colloque qui s'est tenu le 2 février 2004, en plus de présenter le contenu des cinq chapitres précédents, nous avons invité Mmes Stéphanie Bernstein et Katherine Lippel, du département de sciences juridiques de l'UQAM, ainsi que M. André Beaucage, du département de Relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais, à exposer leurs travaux portant respectivement sur les aspects juridiques et sur les dynamiques d'entrées et de sorties du travail autonome. En fin de journée, M. Jean Bernier, responsable du comité d'experts auteur d'un imposant rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, ainsi que trois représentants respectivement du milieu patronal, syndical et des travailleurs autonomes, ont été invités à discuter les enjeux et les pistes de solutions relatives à la thématique du colloque. Dans ce sixième et dernier chapitre, nous résumons les propos des trois conférenciers pré-cités ainsi que ceux des membres de la table-ronde.

Pérennité ou précarité du travail autonome : la propension à en sortir

André Beaucage, département de Relations industrielles, UQO

Dans une première partie de sa conférence, M. Beaucage a retracé les grandes tendances qui ont marqué l'évolution du travail autonome au Canada entre 1976 et 2002. Pendant cette période, la croissance des travailleurs autonomes a été plus rapide que celle des salariés. Cette croissance forte, qui s'est maintenue jusqu'à la fin des

années 90, pour retomber un peu au début des années 2000, est surtout attribuable aux travailleurs autonomes non employeurs et aux femmes.

Par ailleurs, les conditions de travail des autonomes, notamment celles des deux groupes en croissance, sont généralement moins bonnes que celles des salariés (moindre rémunération, plus longues heures). D'où la question : comment peut-on expliquer cette croissance soutenue d'un statut d'emploi qui offre des conditions relativement mauvaises ? Deux types d'explication sont habituellement citées : celles de type « pull » (satisfaction liée au fait de contrôler son travail) et celles de type « push » (absence d'alternative salariée) ; elles ne sont pas nécessairement opposées et peuvent même se renforcer pour expliquer cette croissance.

Toutefois, la plupart des études se sont intéressées à ce qui motivait l'entrée dans le travail autonome, en occultant les motifs et les destinations de ceux, et ils sont nombreux, qui quittent cette forme d'emploi. En effet, l'analyse des données de l'EDTR (1993-1998) révèle l'importance du taux de sortie du travail autonome au Canada (autour de 30%), et cela davantage chez les femmes que chez les hommes. Les chercheurs Beucage et Najem se sont alors interrogés sur les destinations, la longévité des expériences, les différences entre hommes et femmes et les facteurs associés aux sorties du travail autonome. Leur enquête a porté sur les sorties vers le salariat, le chômage et l'inactivité. Une analyse de survie a révélé que les sorties intervenaient surtout durant la première année, et qu'il y avait un nivellement par la suite. Les facteurs augmentant la probabilité de sortie sont davantage liés au contexte (secteurs d'activité, type d'occupation, ressources financières, présence d'employés) plutôt qu'aux caractéristiques de l'individu (scolarité, expérience). Lorsqu'on considère l'ensemble du contexte, le fait d'être une femme réduit la probabilité de sortie.

D'autres travaux réalisés dans d'autres contextes, par exemple sur le taux de survie des très petites entreprises, arrivent à des résultats semblables : les taux de sortie sont importants et cela, (dans les recherches de Beucage et Najem) même quand l'économie s'améliore.

Les droits et obligations des travailleurs autonomes en matière de santé et sécurité du travail

Katherine Lippel, département des sciences juridiques, UQAM

Au Québec, les deux lois concernant la santé et la sécurité du travail, soit la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), datent respectivement de 1979 et de 1985. La question de recherche qui a guidé les travaux de Mme Lippel est la suivante : considérant l'augmentation du travail autonome depuis le moment où ces lois ont été adoptées, la réalité juridique est-elle devenue anachronique par rapport à la réalité sociale ?

Tout comme d'autres formes de travail atypique, le travail autonome représente certains risques particuliers eu égard à la santé-sécurité du travail, notamment à cause du manque d'information, de l'absence de soutien social, de la vulnérabilité face aux abus, des longues heures de travail (exposition accrue aux risques) et du fait que la sous-traitance concerne souvent le travail à risque. On peut faire l'hypothèse qu'en l'absence d'un soutien économique adéquat, les personnes exclues de l'application de ces deux lois (dont beaucoup de travailleurs autonomes) vont souvent travailler même s'ils sont malades, au risque d'aggraver leur état.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), qui vise la prévention, ne protège pas les travailleurs autonomes. Par contre, elle les soumet aux mêmes règles que les travailleurs et les employeurs dans les cas où un travailleur (salarié) est présent sur les lieux de travail. Certaines dispositions, comme le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte, s'appliquent ou non dépendant des situations : une coiffeuse dont l'entreprise est incorporée y aurait droit, mais pas celle dont l'entreprise n'est pas incorporée. Les chercheurs ont formulé à ce sujet diverses recommandations (qui se retrouvent aussi dans le Rapport Bernier), notamment :

- que les travailleurs autonomes soient assujettis aux obligations des autres travailleurs, sans égard au fait qu'ils exécutent le travail en présence de ces derniers ou non ;

- que le donneur d'ouvrage ait l'obligation de fournir aux travailleurs autonomes des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique ;
- que tous les travailleurs autonomes aient les mêmes droits et obligations sans égard au fait qu'ils soient incorporés ou non.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), qui vise l'indemnisation et la réadaptation, comporte elle aussi ses aspects problématiques. Une des premières questions qui se pose est de savoir si la personne malade ou accidentée bénéficie des droits d'un travailleur au sens de cette loi. Les concepts sont flous ; la loi prévoit quatre cas de figure ; certains travailleurs autonomes peuvent être couverts mais dans tous les cas il s'agira de personnes physiques (non incorporées, contrairement à LSST). Il est difficile pour un travailleur de connaître son statut et les délais alloués pour réclamer une indemnisation sont trop brefs (6 mois). Le cumul d'emplois pose des problèmes particuliers : comment prouver que l'exposition aux risques a eu lieu pendant une période assurée ? Les indemnités payables reflètent-elles les conséquences de l'accident sur la capacité de gains ?

Les solutions proposées par Mme Lippel touchent notamment la présomption de salariat, l'assouplissement des délais de réclamation et la reconnaissance du droit à la protection pour toute personne qui travaille. En termes de nouvelles avenues pour la mutualisation des risques, elle trouve inspirant le cas des Pays-Bas, qui possède un régime public d'indemnisation en fonction de l'incapacité, peu importe la cause (et non seulement dans les cas de lésions professionnelles). Les travailleurs autonomes sont obligés de cotiser à une caisse spécifique, qui collectivise le risque, mais les cotisations sont aussi balisées en fonction de la capacité de payer.

Revisiter la dichotomie contrat de travail/contrat d'entreprise : La qualification du statut du travailleur en regard des lois assurant des conditions minimales de travail

Stéphanie Bernstein, département des sciences juridiques, UQAM

Alors que les réalités de travail se complexifient, le droit ne reconnaît que deux cas de figure : le salarié et l'entrepreneur indépendant. Ce clivage, en termes de bénéfices, est radical. Les entrepreneurs indépendants ont peu ou pas de protection même lorsque dans les faits, ils sont dans une relation déséquilibrée avec un ou des donneurs d'ouvrage. On est également en présence d'un transfert des risques (risques de profits et de pertes), qui peut avoir un impact important sur la rémunération du travailleur. Ainsi, le travailleur autonome peut-il être vulnérable en termes de rémunération (selon le rapport Delage, 37% des travailleurs indépendants à leur propre compte gagnent moins de 20 000\$ par année) et de conditions de travail, sans grand pouvoir de négociation. Il peut aussi se retrouver dans la position inverse. Cela nous renvoie à l'hétérogénéité des situations, une hétérogénéité qui n'est pas prise en compte par le droit.

Dans sa communication, Mme Bernstein s'est surtout concentrée sur les travailleurs autonomes les plus vulnérables, et sur leur possibilité d'être ou non protégés par la Loi sur les normes du travail (LNT), et notamment de ses clauses touchant le salaire minimum, la sécurité d'emploi, les congés parentaux, la limitation de la durée du travail et la protection contre les représailles.

La loi fonctionne selon une approche binaire : on est couvert ou pas. Pour être couvert, il faut être salarié, même s'il existe une zone grise entre les deux statuts. Son application soulève dès lors trois questions importantes :

- 1) l'accès à une protection, dans un contexte où la pierre angulaire est la relation de travail subordonnée à temps plein pour un employeur et pour une durée indéterminée (typique)

2) l'incertitude : les faits vont déterminer la situation juridique même s'ils ne correspondent pas nécessairement au titre du contrat et que le statut peut différer selon les lois

3) les recours contre un employeur qui transforme un salarié en non-salarié en cours d'emploi, ou quand le statut d'entrepreneur indépendant est une condition d'embauche

Le critère déterminant du salariat, qui donne accès à la protection par les lois du travail, est l'existence d'un lien de subordination, soit un pouvoir de contrôle et de direction de la part de celui qui fournit le travail. Cette notion a été définie plus ou moins largement au fil des ans, et selon les lois. La LNT en donne une définition relativement large, mais elle a été interprétée de façon différenciée par les tribunaux. Une certaine incertitude demeure donc pour le travailleur qui voudrait invoquer la protection de la loi, ce à quoi il faut ajouter le problème du temps, de l'argent, des délais.

Jusqu'ici, la Loi ne prévoyait pas de recours direct contre un employeur qui transforme un salarié en entrepreneur indépendant en cours d'emploi. Depuis l'introduction de modifications à la LNT en mai 2003, le travailleur peut contester si les changements apportés par l'employeur au mode d'exploitation de son entreprise ne le convertissent pas vraiment en travailleur indépendant. Ceci ne fournit pas de recours efficace contre le faux travail autonome à l'embauche ni contre la conversion de salarié en vrai travailleur indépendant en cours d'embauche, soit la question de la sous-traitance, mais a un but éducatif important (on a nommé un problème de la loi).

En conclusion, la Loi sur les normes du travail ne fait pas de distinction entre travailleurs autonomes, notamment en termes de rapport de forces et de rémunération, ce qui peut nier l'accès à une protection adéquate, et ce qui pose la question de l'insuffisance du modèle de législation de travail fondé sur une relation de travail typique. L'incertitude par rapport à l'application de la LNT fait en sorte que les travailleurs qui sont salariés et donc protégés en théorie ne retirent pas les avantages de la Loi. Aussi les doubles statuts complexifient la situation, d'où la nécessité d'étudier la possibilité d'uniformiser certaines

définitions législatives, tel que proposé dans le Rapport Bernier, en s'assurant de conserver des acquis découlant de l'application de lois particulières.

Table-ronde :

Jean Bernier, professeur au département de Relations industrielles de l'Université Laval

Le travail atypique a connu une croissance considérable, passant de 16 à 36% entre 1976 et 2001. Quelque 13 à 14% sont des travailleurs autonomes (avec ou sans employés). À partir des différentes sources consultées (étude documentaire, sondages, site internet, audiences), le comité Bernier a observé deux grands ordres de problèmes :

- l'exclusion de la protection sociale à laquelle ont accès les salariés sauf pour les grands programmes universels, et même alors, il peut y avoir disparité de traitement ;
- le Comité a recommandé l'élargissement du statut de salarié pour inclure le critère de la dépendance économique, la présomption de salariat et l'harmonisation des définitions de salarié.

Pour ce qui concerne spécifiquement le travail autonome, le Comité conclut que c'est un monde hétérogène ; certains travailleurs autonomes le sont par choix alors que d'autres subissent leur statut, et cela aura une incidence sur leur attitude éventuelle à l'égard de la protection sociale. Ceux qui le sont par choix ne veulent pas, en général, être assimilés à des salariés et leurs propositions en matière de protection sociale ne passent pas par leur intégration à un statut de salarié, alors que ceux qui subissent ce statut ont pour principal désir de réintégrer un emploi salarié, avec les protections qui y sont attachées.

On constate donc une diversité des situations, des besoins, des attentes, ce qui fait qu'il n'y a pas de solution unique possible. Lorsque le Comité a rencontré les associations de travailleurs autonomes en audiences publiques, leurs représentants n'ont pas d'abord

parlé de protection sociale, mais de programmes pour lancer et développer une entreprise, de difficulté d'accès à des programmes de formation et ce n'est que secondairement qu'ils ont fait état du manque de protection sociale.

Dans sa communication, M. Bernier s'est concentré sur le défi de l'accès à la protection sociale pour les « vrais » travailleurs autonomes, ceux qui le sont par choix et qui ne trouveraient pas une solution par le biais d'une clarification de la définition de salarié. Il a expliqué que son Comité a identifié trois voies de solution, qui ne sont pas mutuellement exclusives :

- l'initiative privée : que l'État agisse comme catalyseur pour favoriser le regroupement de ces personnes de façon à augmenter leur pouvoir de négociation, par exemple auprès des compagnies d'assurances pour l'accès à des assurances collectives complémentaires à moindre coût;
- l'action collective organisée : par la mise en place d'un cadre juridique qui aménage l'exercice du droit d'association et ce, à trois niveaux possibles : représentation comme groupe de pression ou d'exercice de certains recours, représentation au sein des activités de concertation (par exemple au sein du Forum sur le camionnage), représentation en vue de la négociation des conditions de travail (inspiré de la Loi sur le statut de l'artiste) ;
- la voie législative : mise en place de certaines mesures par une intervention de l'État, par exemple en matière de congés parentaux.

Au cours de la discussion qui a suivi, il a toutefois précisé que les besoins des travailleurs autonomes constituent une petite part dans l'ensemble de besoins de protection sociale des travailleurs en situation non-traditionnelle, parce qu'il y a la question de l'exclusion précédemment évoquée, mais aussi celle de la disparité de traitement entre travailleurs autonomes et travailleurs salariés et aussi entre salariés atypiques et typiques.

La préoccupation du Comité a été de promouvoir l'accessibilité la plus généralisée possible à la protection sociale et d'éliminer les disparités de traitement en fonction du

statut d'emploi. Cela peut-il être fait de façon univoque pour toutes les catégories de travailleurs ? Sans doute est-il plus facile d'interdire la disparité entre statuts d'emplois salariés qu'entre statuts salariés et autonomes, parce que le monde des travailleurs autonomes est très hétérogène et que certains ne sont pas désireux de se faire imposer une forme de protection sociale, qu'ils désirent satisfaire à leurs propres besoins... Il n'y a pas de solutions toutes faites mais certaines avenues sont possibles, sinon pour tous, du moins pour les groupes qui ont une certaine homogénéité, par exemple au niveau de la profession, par le biais des mécanismes de représentation proposés dans le rapport.

Nicolas Savoie, président de la Jeune Chambre de commerce de Montréal

La Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM) regroupe 1400 jeunes gens d'affaires, dont 20% de travailleurs autonomes, et leur moyenne d'âge est de 30 ans. Elle vient de publier un mémoire sur la protection sociale des travailleurs autonomes, dont M. Savoie a présenté les grandes lignes dans sa communication.

La JCCM propose d'abord de distinguer le travailleur autonome « par choix » (catégorie à laquelle appartient le membership de la Jeune Chambre) de celui qui subit ce statut et qui est peut-être un salarié déguisé. Il y aurait en effet une corrélation entre le membership des organisations et les positions qu'elles défendent. Ses membres se définissant comme des entrepreneurs, la JCCM défend une position qu'on pourrait résumer ainsi : une protection sociale, oui, mais qui n'alourdisse pas le fardeau fiscal et qui soit plutôt incitative qu'obligatoire. Corrélativement, l'organisme reconnaît que les travailleurs autonomes ont une responsabilité à l'égard de la société dans son ensemble, et donc que certaines dispositions pourraient ou devraient être obligatoires.

Cette position se traduit en trois stratégies principales :

- S'assurer que le travailleur autonome par choix soit reconnu comme tel, et qu'il ne soit pas assimilé à un salarié (par exemple il ne veut ni cotiser ni être admissible aux prestations du régime d'assurance-emploi) ;

- Fournir des outils pour inciter ce travailleur à se doter d'une protection sociale, mais sans l'y obliger. Par ex : lui fournir les moyens de cotiser à un régime de type REER bonifié, mais ne pas le forcer à cotiser à un régime de retraite créé par l'État, lui donner la possibilité de participer à une mutuelle d'assurances qui représenterait des travailleurs autonomes mais ne pas l'obliger à prendre des assurance s'il n'en veut pas ;
- Reconnaître que les travailleurs autonomes ont une responsabilité envers l'ensemble de la société et que dans certains cas, la cotisation à des mécanismes de protection sociale devrait être obligatoire. Par exemple, la contribution à une caisse d'assurance parentale devrait être obligatoire mais les bénéfices devraient être flexibles. Un travailleur autonome ne prendra pas 12 mois de congé parental, parce que cela signifierait la mort de son entreprise, mais il pourrait souhaiter prendre un ou deux mois de congé et on pourrait alors lui donner droit à une rémunération plus élevée.

Dominique Savoie, directrice du service de la recherche FTQ

Le débat sur la protection sociale ne doit pas se poser en termes de « vrais/faux autonomes », « dépendants/indépendants » mais il doit, selon Mme Savoie, nous amener à trouver des solutions pour l'ensemble des personnes qui travaillent au Québec, ce qui inclut, outre les autonomes, les nombreux salariés atypiques (à temps partiel, sur appel, en cumul d'emplois) qui éprouvent des problèmes d'accès à la protection sociale.

Les enjeux pour le mouvement syndical concernent d'une part les « faux », d'autre part les « vrais » autonomes. Le débat sur les faux autonomes fait partie d'une question plus large sur la multiplication de statuts d'emplois qui ne donnent pas accès aux mêmes bénéfices ou aux mêmes protections que l'emploi typique. L'objectif, c'est de faire en sorte qu'il y ait le moins possible de statuts d'emplois différenciés et que s'il en existe pour donner une plus grande flexibilité à l'employeur, celui-ci doit leur concéder des avantages sociaux équivalents à ceux des employés réguliers. Il faut aussi que les

syndicats reconnaissent qu'ils sont en partie responsables de la création de ces statuts atypiques, en raison de leurs demandes pour plus de congés, pour des retraites progressives, etc. Si les demandes syndicales sont créatrices de nouveaux statuts d'emplois, alors le mouvement syndical a la responsabilité de tenter de faire en sorte qu'il n'y ait pas de différence entre les individus détenteurs de ces statuts.

En ce qui concerne les « vrais » autonomes, la question n'est pas de savoir si le mouvement syndical doit s'en occuper mais de savoir si les vrais autonomes auront la possibilité de se constituer en associations reconnues et détentrices de droits. Depuis des années, les syndicats ont négocié à la pièce pour des groupes d'autonomes (chauffeurs de taxi, travailleurs forestiers), un processus long et dont l'issue n'est jamais garantie. Cela a amené la FTQ à réclamer une loi habilitante comme celle que propose le Comité Bernier. La question se posera ensuite de savoir si ces associations accréditées se retrouveront ou non au sein du mouvement syndical organisé. Car chez les vrais autonomes, il n'y a pas que des membres de chambres de commerce ; il y a aussi des coiffeuses, des plombiers, des travailleurs qui n'ont pas les mêmes conditions que les entrepreneurs que représente la Jeune chambre. On peut supposer que la présence de ces associations accréditées représentera des défis importants à l'interne pour les syndicats : quel statut donnerait-on à ces gens ? quel genre de cotisation syndicale paieraient-ils ? pour quels services ?

Par ailleurs, concernant l'accès à la protection sociale pour les travailleurs autonomes, Mme Savoie demande pourquoi les donneurs d'ouvrage ne sont pas mis à contribution, quand ils sont l'employeur de faux et aussi parfois de vrais travailleurs autonomes, alors que les travailleurs autonomes doivent payer double contribution, par exemple dans le cas du RRQ. Elle invite à réfléchir en ce sens, pour que les autonomes ne soient pas toujours obligés de porter les deux chapeaux et pour que le recours à des travailleurs autonomes, vrais ou faux, cesse de représenter, pour les donneurs d'ouvrage, une solution beaucoup plus économique que l'embauche de salariés. De façon complémentaire, Mme Savoie s'est dite favorable aux approches flexibles, notamment celles de modèles européens où le congé maternité peut être étalé dans le temps, être

utilisé à temps partiel, ou pendant les vacances scolaires. En fait, cette flexibilité est souhaitable pour l'ensemble des travailleurs.

Patrice Cormier : propriétaire-dirigeant de Nouveau Travail inc qui édite le Magazine L'Autonome

Le besoin d'autonomie fait partie des valeurs recherchées par les Québécois dans leur travail, y compris chez les salariés. Selon une recherche de Estelle Morin, des HEC : 73% des Québécois recherchent une forme d'autonomie au travail, la plus extrême étant le travail autonome. Les gens recherchent des occasions où ils seront consultés, où leur initiative sera utilisée. S'il y a plus de travailleurs autonomes, c'est aussi pour cela. Il ne faut toutefois pas faire l'équation autonomie= individualisme. Il faut aussi cesser de les considérer comme un tout monolithique ; effectivement, il y a toutes sortes de réalités et la typologie est plus vaste que ce qui a été présenté ce matin.

Concernant les enjeux, M. Cormier a développé la nécessité de reconnaître le travail autonome comme un mouvement social, économique, culturel (dans sa définition anthropologique) par opposition à un phénomène. Le magazine L'Autonome a recensé 2400 organisations de travailleurs autonomes au Québec et 7-8 au Nouveau-Brunswick, et les a regroupés en cinq catégories, en fonction de leur mission. Les organisations de travailleurs autonomes sont donc plus nombreuses ce qu'on pourrait penser. Il semble, selon M. Cormier, que cela indique qu'elles devront établir des alliances si elles veulent organiser plus largement ce milieu; on ne peut pas penser qu'un seul groupe sera le porteur de ballon ; mais qu'il faudra aussi des « ailiers droits et des ailiers gauches ».

CONCLUSION

par Martine D'Amours et Frédéric Lesemann

INRS Urbanisation, Culture et Société

Les discussions suscitées par la présentation des travaux de notre équipe et de ceux d'autres chercheurs, les positions apportées par les intervenants de la table-ronde et des participants au colloque ont confirmé, si besoin était, la pertinence de poursuivre les recherches visant à mieux comprendre l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie de travailleur autonome sans employé et la diversité, voire la flexibilité des avenues de protection que cette diversité commande. Résumons ici les résultats dont nous avons fait état dans ce rapport, et les nouvelles pistes de recherche qui se dégagent de ces travaux.

Les résultats de notre enquête auprès de quelque 300 répondants ont contribué à illustrer la diversité des situations vécues par les travailleurs autonomes sans aide, qui pour la majorité, consacraient la totalité de leur temps de travail à cette forme d'emploi. En effet, contrairement à l'une de nos hypothèses initiales, le cumul de différentes formes d'emploi n'est pas largement répandu chez les travailleurs indépendants. Dans notre échantillon, il touche 23% des répondants. Il est par ailleurs associé à des combinaisons de revenus, et cette diversité des revenus est plus évidente à mesure qu'on avance en âge, une piste que suggérait une étude précédente (D'Amours, 2002).

Certains éléments de cette hétérogénéité étaient bien connus (types d'occupation, scolarité, revenus), mais cette recherche a permis de mettre en évidence de nouvelles dimensions de cette hétérogénéité, notamment concernant l'organisation du travail et la

répartition du risque. Ainsi, le contrôle de l'organisation du travail, réputé principale caractéristique du travail autonome, n'est pas le fait de tous les répondants, ni sur tous les aspects. Par ailleurs, si en règle générale, les répondants n'ont guère accès aux régimes collectifs de protection contre les risques sociaux, un certain nombre, surtout parmi les professionnels, défraient privément le coût de ces protections.

Associant entre elles des variables relatives aux caractéristiques du producteur, de sa clientèle, de l'organisation du travail et de la répartition du risque, la typologie proposée donne une idée plus précise de la diversité des profils qui coexistent au sein de la catégorie juridique et statistique de « travailleur indépendant sans employé » : des non-professionnels indépendants, en contrôle de leur travail mais plutôt dépourvus de protection contre le risque ; des petits producteurs dépendants dont les clients fixent en bonne partie les règles du jeu, inégalement pourvus en protections ; des professionnels libéraux, des conseillers et consultants et finalement des professionnels issus en bonne partie du milieu artistique, trois groupes plutôt en contrôle de leur travail et disposant d'un niveau supérieur de protection dont ils assument les frais, soit individuellement, soit en le partageant avec le client. Nous avons toutes raisons de croire, bien que nous n'ayons pu formellement le vérifier, que les deux premiers groupes seraient les plus peuplés.

Plus que l'absence généralisée d'accès à la protection, il faut donc voir ici un accès différencié à la protection contre les risques sociaux et professionnels, notamment en fonction du revenu, et la mise en œuvre d'autres logiques que celles propres à l'État-providence, soit la logique marchande, la logique associative et la logique des solidarités et des stratégies familiales. Par contre, il apparaît clairement que les formes mutualisées de gestion du risque, formes institutionnelles désignées sous le terme de « protection sociale », offrent aux autonomes une protection moins complète et plus onéreuse que celle offerte aux salariés.

Ce constat ressort en effet du volet de la recherche consacré à l'étude comparative des régimes de protection sociale relatifs à deux risques particuliers, le risque vieillesse-

retraite et le risque maladie-invalidité. Plus précisément, en ce qui concerne le risque vieillissement-retraite, les autonomes sont admissibles au régime de premier niveau, qui n'assure qu'un minimum de remplacement du revenu, mais sont désavantagés par les régimes de deuxième et de troisième niveau, notamment en raison de leur exclusion des régimes de retraite d'entreprises et de leur capacité d'épargne limitée par le niveau de revenu et l'absence de filet de protection, pour la plupart d'entre eux, durant les périodes de chômage. En ce qui concerne le risque maladie-invalidité, la totalité de la population des divers pays bénéficie d'un remboursement plus ou moins élevé des frais sur un éventail de produits et services de santé. Notamment, les travailleurs autonomes œuvrant au Canada, au Royaume-Uni et en Suède ont droit au même régime que les salariés. Cependant, il faut garder à l'esprit la double cotisation – part du travailleur et part de l'employeur – que versent les travailleurs autonomes comparativement aux salariés pour avoir accès à la même couverture.

Quand on examine les positions des acteurs sociaux -milieux d'affaires, organisations syndicales, groupes communautaires et de travailleurs autonomes- eu égard aux mesures légales, sociales et fiscales souhaitées pour cette catégorie de travailleurs, on constate rapidement que le consensus n'existe pas. Il existe une forte demande pour une unification des définitions, mais les éléments retenus diffèrent selon les groupes : les uns considèrent les autonomes comme des travailleurs, dépendants ou indépendants, alors que les autres les considèrent comme des entrepreneurs. Les organisations syndicales et les mouvements sociaux 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 indépendants comme des salariés ; étendre les régimes actuels aux indépendants ; favoriser le regroupement des indépendants afin qu'ils puissent négocier des régimes spécifiques, etc. Ces positions diamétralement opposées, réitérées notamment à l'occasion de la parution, en mars 2003, du rapport Bernier sur le travail atypique, nous semblent devoir être mises en liens avec l'hétérogénéité des situations vécues par les travailleurs indépendants, hétérogénéité mise en lumière notamment par la typologie.

Pour améliorer leur sort, certains groupes de travailleurs autonomes ont cherché, en s'associant à des centrales syndicales, à se donner des moyens de négocier collectivement leurs conditions de travail. Leurs situations et leurs stratégies sont diverses : dans certains cas, il s'agit de réclamer le statut de salarié, dans d'autres, de faire entendre leur voix au sein d'instances de concertation sectorielles; dans d'autres encore, de négocier un contrat type ou, dans le cas de groupes d'artistes, une entente collective de travail. Les six études de cas réalisées dans le cadre de ce projet ont mis en lumière les enjeux sous-jacents à ces démarches, qui diffèrent notamment selon que le groupe correspond davantage au profil de l'entrepreneur dépendant ou qu'il relève d'une situation d'indépendance réelle. Les études de cas révèlent les gains issus de ces démarches, et qui se déclinent en termes de services collectifs, d'ententes collectives, de représentation permanente au sein d'instances de concertation, de formation, d'information, de promotion de leurs membres, mais aussi les obstacles, de nature juridique, politique, liés à la contestation par les donneurs d'ouvrage, aux rivalités inter-syndicales, ou encore à l'individualisme et à l'isolement des travailleurs autonomes, qui rendent la représentation et la négociation collective beaucoup plus ardues que dans le cas des salariés.

Les pratiques de sous-traitance des entreprises sont souvent identifiées comme une cause possible du développement du travail autonome. Or, les résultats d'un autre volet de la recherche permettent de nuancer quelque peu cette affirmation. Une enquête réalisée auprès de 93 entreprises, dont 78 (soit 83,4%) avaient, au cours des 12 derniers mois, octroyé des contrats en sous-traitance ou embauché des travailleurs autonomes, a permis de constater que le recours à la sous-traitance ne signifie pas nécessairement que les entreprises se tournent vers les travailleurs autonomes pour faire exécuter une partie de leur production ou des activités périphériques; elles peuvent en effet sous-traiter avec d'autres entreprises. Les résultats de notre étude confirment ainsi que la sous-traitance est une pratique davantage orientée vers une relation entreprise-entreprise que vers une relation entreprise-travailleur autonome. Ainsi, bien qu'un peu plus de 60% des entreprises fassent affaire avec des travailleurs autonomes, elles passent aussi des contrats avec des micro-entrepreneurs et des entreprises de petite et grande tailles, et ceux-ci dominent. Ce ne sont que quelques activités qui font l'objet de contrats avec des travailleurs autonomes, notamment la traduction, l'ingénierie, le marketing, l'entretien et

l'informatique. Les pratiques des entreprises doivent elles aussi être étudiées avec la loupe de l'hétérogénéité : hétérogénéité des motifs, des secteurs d'activités du type de sous-traitants et finalement du type de travaux confiés en sous-traitance.

La question du développement du travail autonome est un reflet des transformations du travail et plus largement des articulations entre emploi et protection sociale qui, développées depuis l'après-guerre, sont maintenant ébranlées dans leurs fondements même. Le travail autonome est un exemple, mais la question se pose pour l'ensemble des statuts atypiques qui sont le lot d'un peu plus du tiers de la main-d'œuvre. La réponse n'est pas d'abord technique. Il s'agit, pour le dire succinctement, d'arbitrer entre liberté et justice, entre flexibilité et sécurité. Les travaux et les discussions auxquelles ils ont donné lieu lors du colloque nous ont fourni un large spectre des positions et des dynamiques sociales et individuelles qui sont derrière de ces positions. La grande difficulté sera sans doute de trouver des terrains communs puisqu'il faut trouver des moyens de répondre à des besoins qui sont à la fois spécifiques mais qui ont des éléments d'universalité. Certaines de ces avenues sont plus individuelles, alors que d'autres, plus collectives, sont à la recherche des manières de mutualiser le risque.

En terminant, nous suggérons quelques pistes de recherche qui seraient susceptibles de nous emmener un peu plus loin.

Premièrement, il nous semble que les diverses enquêtes réalisées, qu'il s'agisse de celle s'adressant aux individus ou de celle touchant les entreprises, l'ont été sur de trop petits échantillons, échantillons qui étaient à la mesure, il faut bien dire, de nos moyens financiers. Il nous apparaît maintenant pertinent que certaines des dimensions identifiées comme étant significatives fassent l'objet d'études sur des échantillons plus vastes et représentatifs.

Deuxièmement, la perspective longitudinale, qui permet, au plan macrosociologique, d'identifier les mouvements d'entrée et de sorties du travail autonome et, au plan

microsociologique, de cerner les éléments qui, à l'échelle des trajectoires individuelles, expliquent ces mouvements, nous semble être une voie extrêmement prometteuse.

Troisièmement, il serait intéressant de soumettre à plus ample vérification l'hypothèse selon laquelle le croisement entre les profils de la typologie et les membership des organisations pourrait expliquer la diversité des situations, des besoins et des aspirations véhiculées par celles-ci.

BIBLIOGRAPHIE

- *Chevrier, Catherine et Diane-Gabrielle Tremblay (2003). *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. (disponible sur www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir).
- *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. (disponible sur www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir).
- Dagenais, Lucie France (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Éd Yvon Blais, Cowansville, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 233 p.
- D'Amours et al (2002). *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypiques chez des travailleurs de plus de 45 ans*. INRS Urbanisation, Culture et Société/CRISES, février, 91 p.
- *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. (disponible sur www.transpol.org)
- D'Amours (2003). *Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement*. Cahiers du CRISES, Collection Thèses et Mémoires, Vol 03, no 07, 449 p.
- *El Filali, Fatima et Linda Denis (sous la direction de Martine D'Amours) (2004). *Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome*. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, INRS Urbanisation, Culture et Société, janvier, 41 p. (disponible sur www.transpol.org)

Gardner, Arthur (1994), *Les travailleurs autonomes*, Ottawa, Statistique Canada/Prentice-Hall Canada Inc., #96-316F, 56 p.

Halley, Alain (2000). Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes: Une comparaison des 4 grandes régions du pays, août.

*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. (disponible sur www.transpol.org)

Lin, Zhengxi, Janice Yates et Garnett Picot (1999). *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*. Statistique Canada. Direction des études analytiques, no 133, 26 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. (disponible sur www.cdpdj.qc.ca et sur www.transpol.org)

ANNEXE 1.

PROGRAMME DU COLLOQUE SUR LE TRAVAIL AUTONOME ET LA PROTECTION SOCIALE

Tenu le 2 février 2004

A l'INRS Urbanisation, Culture et Société

9h00 Accueil et inscription

9h30 Mot de bienvenue : Frédéric Lesemann, INRS UCS

9h45 Le travail autonome : état des lieux :

- Pérennité ou précarité du travail autonome : la propension à en sortir (André Beaucage, département de Relations industrielles, UQO)
- Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie (Martine D'Amours, INRS UCS)

Période de discussion

10h45 Pause

11h00 Le travail autonome et la protection légale et sociale

- Étude comparative des règles d'accès aux régimes de protection sociale des travailleurs autonomes dans sept pays (Lucie France Dagenais et Sabrina Ruta, Commission de droits de la personne et des droits de la jeunesse)
- Les droits et obligations des travailleurs autonomes en matière de santé et sécurité du travail (Katherine Lippel, département des sciences juridiques, UQAM)

- Revisiter la dichotomie contrat de travail/contrat d'entreprise : La qualification du statut du travailleur en regard des lois assurant des conditions minimales de travail. (Stéphanie Bernstein, département des sciences juridiques, UQAM)

Période de discussion

12h30 Dîner sur place

13h30 Les acteurs sociaux et la question du travail autonome

- Les pratiques de sous-traitance des entreprises (Diane-Gabrielle Tremblay et Catherine Chevrier, Télé-Université)
- Analyse des positions des acteurs sociaux en regard de la protection sociale des travailleurs autonomes (Martine D'Amours, INRS UCS)
- Bilan des pratiques visant à développer des rapports collectifs de travail (Chantale Lagacé et Alexis Robin-Brisebois, INRS UCS)

Période de discussion

15h00 Pause

15h20 Table-ronde : Enjeux et stratégies

- Jean Bernier, département de Relations industrielles, Université Laval
- Nicolas Savoie, président de la Jeune chambre de commerce de Montréal
- Dominique Savoie, service de la recherche, FTQ
- Patrice Cormier, magazine L'Autonome et Nouveau Travail
- Modérateur : Guy Bellemare, département de Relations industrielles, UQO

Discussion avec la salle

17h00 Le mot de la fin

ANNEXE 2.

LISTE DES PERSONNES INSCRITES AU COLLOQUE

Aouini, Mohamed, CLD

Audy, Réjean, Centrale des syndicats démocratiques

Bailey, Brenda, Coalition 45 ans et plus de Drummondville

Beaucage, André, Département de relations industrielles, UQO

Bellemare, Diane, Conseil du patronat

Bellemare, Guy, Département de relations industrielles, UQO

Bernier, Jean, Département de relations Industrielles, Uval

Bernstein, Stéphanie, Département de sciences juridiques, UQAM

Blais, Michel, AEDQ ??

Camirand, Sylvain, Comité aviseur d'Emploi-Québec pour les travailleurs de 45 ans et plus

Caron, Laurier, Centrale des syndicats québécois (CSQ)

Champion, Olivier, Jeune Chambre de commerce de Montréal

Chevrier, Catherine, Télé-université

Coiquaud, Urwana, HEC Montréal

Cormier, Patrice, Magazine L'Autonome

Crevier, Francine, Coalition 45 ans et plus de Drummondville

Cyr, Jean-Guy, Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)

D'Amours, Martine, INRS-UCS

D'Amours, Nathalie, AÉMFQ

Dagenais, Lucie-France, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Di Loreto, Martine, Télé-université

Duquette, Marie-Thérèse, FQRSC

Fournier, Nicolas, Comité Aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Gamache, Réjean, Ministère du travail

Gauthier Giroux, Michel, Centrale des syndicats démocratiques

Genesse, Alcide Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ)

Gosselin, Anne, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Goyette, Christian, INRS-UCS

Gravel, Anne Renée, CEREST- UQO

Harrisson, Renée, AÉMFQ

Ignoto, Audrey, CSMO des services de soins personnels

Jacquart, Séverine, Fédération Québécoise des Massothérapeutes

Julien, Patrice, Magazine L'Autonome

Lagacé, Chantale, INRS-UCS

Lamoureux, Josée, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Lamy, Céline, Secrétariat de la condition féminine

Léonard, Fernand, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Lesemann, Frédéric, INRS-UCS

Lévesque, Mireille, Ministère Emploi, Solidarité sociale et Famille

Lippel, Katherine, Département de sciences juridiques, UQÀM

Markey, Corine, Travailleurs autonomes micro-entrepreneurs Québec

Marsan, Jacques, Syndicat des Métallos, local 9324

Marsan, Jean-Sébastien, Association des journalistes indépendants du Québec

Martel, Denise, Fédération Québécoise des Massothérapeutes

Ménard, Diane , Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ)

Mendell, Margie, École des affaires publiques et communautaires, Université Concordia

Nadeau, Gaston, Ministère du travail

Paquin, Esther, Au bas de l'échelle

Pépin, Normand, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Pérez, Alfredo, Corporation financière Brome

Robin-Brisebois, Alexis, INRS-UCS

Robitaille, Claudine, Ministère du travail

Rochette, Maude, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Ross, Denis, Groupe ressources travail

Ruta, Sabrina, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Sabourin, Mario, Syndicat des Métallos

Savoie, Dominique, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Savoie, Nicolas, Jeune chambre de commerce de Montréal

Tanguay, Alain, Crises - Université Laval

Tourville, Yvan, INRS-UCS

Tremblay, Diane-Gabrielle, Télé-université

Tremblay, Ginette, Ministère du développement économique et régional

Tremblay, Serge, Centrale des syndicats démocratiques

Voyer, Brigitte, CIRDEP, UQAM