

Virginie Lambert-Bérubé – 20167364

Travail dirigé en Relations Industrielles

REI-6999

*Comment encadrer les travailleurs indépendants et précaires de la gig Economy?*

*Réflexion sur le modèle coopératif belge Smart.*

Présenté dans le cadre de la maîtrise en Relations industrielles

Sous la direction de

Mélanie Laroche

École des relations industrielles

Université de Montréal

5 décembre 2022

## Table des matières

Remerciements.....	V
Chapitre I : Introduction.....	1
1.1    Ubérisation .....	2
1.2    Le précarariat.....	3
Chapitre II : Problématique & revue de littérature.....	6
2.1 Cadre juridique au Québec : statut des travailleurs.....	6
2.2 Gig Economy .....	7
2.2.1 Définition de la <i>Gig economy</i> .....	7
2.2.2 <i>Crowdwork</i> et <i>Work on-demand via apps</i> .....	8
2.2.3 Principes juridiques en lien avec la <i>Gig Economy</i> .....	9
2.2.4 Principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail .....	11
2.3 Théories du renouveau syndical .....	12
Chapitre III : Méthodologie.....	12
3.1 Type et stratégies de recherche .....	12
3.2 Contexte de la recherche .....	13
3.3 Collecte de données.....	13
3.4 Apport de la recherche et limites méthodologiques .....	14
Chapitre IV : SmartBe.....	14
4.1 Comment la sécurité sociale s'est construite en Belgique ?.....	14
4.2 Syndicalisme belge.....	16
4.3 Comment s'est construit Smart? .....	16
4.4 Le fonctionnement de Smart .....	18
4.5 Financement des coopératives.....	20
4.6 Portrait actuel des coopératives Smart en Belgique et en Europe .....	21
4.7 Aspects juridiques concernant la coopérative Smart.....	22
4.8 Smartbe présenté aux membres.....	24
4.9 Critiques envers Smart .....	25
4.10 Relations entre les acteurs .....	27
4.11 Situation québécoise & développement international .....	28
4.12 Autres coopératives belges : exemple de Dies .....	29
4.13 Résumé.....	31
Chapitre V : Structures syndicales .....	32
5.1 Renouveau syndical.....	32
5.1.1 La modernisation des stratégies d'innovation .....	32

5.1.2 Les espaces de représentation syndicale .....	33
5.1.3 Les répertoires de l'action syndicale .....	34
5.1.4 Connexion entre les valeurs et les intérêts des différents groupes de travailleurs.....	35
5.2 Pourquoi est-ce que les syndicats québécois devraient faire partie de la solution? .....	36
5.3 Principes de base du modèle coopératif .....	37
5.3.1 Valeurs coopératives .....	38
5.3.2 Principes juridiques coopératifs au Québec .....	39
5.4 Est-ce que le modèle de Smartbe est possible au Québec? .....	39
5.4.1 Populations belges et québécoises.....	40
5.4.2 Différences culturelles.....	40
5.4.3 Différences législatives par pays.....	41
5.4.4 Différences fiscales par pays.....	41
5.4.5 Politiques publiques en vigueur .....	42
5.5 Résumé.....	42
Chapitre VI : Analyse et discussion .....	42
6.1 Conditions essentielles .....	43
6.1.1 Liens entre les coopératives et les acteurs en place.....	43
6.1.2 Adaptation du modèle relativement aux politiques publiques semblables.....	43
6.1.3 Fonds de pénalité & services juridiques.....	44
6.1.4 Financement de la coopérative .....	45
6.2 Défis d'organisation selon les types de travailleurs .....	46
6.2.1 Types de travailleurs .....	47
6.2.2 Solidarité au sein des travailleurs de la coopérative.....	48
6.3 Modèle de coopérative proposé pour le Québec .....	49
6.3.1 Fonctionnement de la coopérative.....	50
6.3.2 Services de base et à la carte .....	51
6.3.3 Structures internes .....	51
6.3.4 Démocratisation du travail .....	53
6.3.5 Valeurs .....	55
6.3.6 Lobbyisme.....	55
6.4 Réforme juridique .....	56
6.5 Résumé.....	57
Chapitre VII : Conclusion .....	57
7.1 Limites du travail dirigé .....	58
7.2 Apports théoriques .....	58

7.3 Pistes de réflexion futures .....	59
Bibliographie.....	61
Annexe 1 .....	71
Fonctionnement de la coopérative.....	71
Annexe 2 .....	72
Les services offerts dans la coopérative.....	72
Annexe 3 .....	73
Idée de structures internes .....	73

## Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, m'ont encouragé et supporté dans la réussite de cette maîtrise en Relations industrielles. Ce retour aux études s'est fait dans des conditions extraordinaires, étant infirmière en pleine pandémie mondiale en même temps que candidate à la maîtrise. Durant ces trois années, j'ai eu l'immense honneur et plaisir de rencontrer des personnes extraordinaires, et ce, dans deux continents.

D'abord, un merci spécial à ma directrice de maîtrise, mentor et inspiration; Mélanie Laroche. Merci de m'avoir guidé au fil des années. Je tiens aussi à remercier certains enseignants belges qui ont cru en moi dès notre rencontre : Thierry Dock et Philippe Pochet. Merci pour votre support et votre aide.

À l'UCL, j'ai aussi eu l'aide inestimable d'Olivier Jégou et de Julien Charles. Merci aussi à toutes les personnes qui ont répondu présentes afin de nous permettre d'effectuer le travail de terrain. Caroline, je suis tellement reconnaissante d'avoir fait ce travail en équipe avec toi, merci pour le support moral, le partage de connaissances et surtout, pour ton amitié.

À mes ami.es belges, merci de m'avoir guidé, adopté et accompagné à travers ce périple fou. Laura, Fllanza, Jessica, Juliette, Chloé, Nicolas, Esther, Raphaël, Olivier et la famille Massart, et aussi les autres étudiants du Master en Sciences du travail; merci. Mon expérience n'aurait pas été la même sans vous et je n'en changerais pas une minute.

Au Québec, mon premier remerciement va à Chloé, mon humain préféré. Nul besoin de te dire l'étendue de ma reconnaissance, tu sais exactement l'importance que tu as dans ma vie. Un merci spécial aussi à Roméo et Charlotte pour votre amour inconditionnel. À ma mère Nathalie pour son support accru durant la dernière année : merci. Pour vos encouragements à J-S et toi aussi. Guy, Huguette, Jeannine, Gilles : merci de croire en moi et d'être mes plus grands fans. Merci à ma colocataire et amie Solen de m'avoir supporté durant la rédaction.

Cette maîtrise aura valu la peine ne serait-ce que pour rencontrer mon trio préféré : Bianca et Anne-Marie, merci d'être dans ma vie. Aux ladies, mais spécialement à Josianne pour ton aide dans les derniers mois, merci tellement. Aux Pratt-Dumas, Dafné, Valérie, Audrée, Éloïse, Marie-Pier, Marie-Mich, Shany, Christopher, Stefania, Dominique (x2), Lotfi, Ariane, Alex, Jo et Jo, David, Lily, Tessy, Marcelo, Amélie, Laila et Karen : merci pour votre amitié et votre support. À mon comité jeune, mes amies de la FIQ, aux conseillères de la FIQ qui m'ont même aidé parfois avec mes travaux d'université: merci. À mes collègues du MAH-GARC, mes 2 gestionnaires Brigitte et Danielle; merci d'avoir été aussi impliquées et intéressées au fil des mois.

Au Café Sleepywood, merci de m'avoir nourri, abreuvé, encouragé et hébergé pendant la rédaction. Aux bibliothécaires de l'UdeM, merci pour votre patience et vos réponses. Merci pour le support moral à Jonathan Michaud, Renaud Simard, Simon, Samuel et Philippe Blouin pour les derniers moments de ce TD.

À vous tous et toutes, merci de vous être intéressés au sort des travailleurs et travailleuses, d'avoir parfois fait semblant d'aimer mon sujet de recherche et d'avoir accueilli avec bienveillance mon intensité et ma passion du syndicalisme.

Aux travailleuses et travailleurs, continuez la lutte. Elle ne sera pas vaine.



## Chapitre I : Introduction

Certains auteurs (Friedmann, 1956, Feenberg, 2010 et Ingold, 2010, cités dans Degryse, 2020) affirment que l'industrialisation a eu certains effets négatifs sur les travailleurs<sup>1</sup> tant au niveau de leur motivation, de leur productivité que sur leur santé physique et mentale. La transformation et la division du travail mènent parfois à des conséquences telles que la déshumanisation des travailleurs (Degryse, 2020). L'arrivée de la technologie a largement forgé le marché de l'emploi comme nous le connaissons actuellement. Un des éléments clés des dernières années est l'impact qu'a eu la compagnie *Uber* qui a complètement réussi à changer un modèle économique au sein d'une industrie. *Uber* a propulsé l'émergence de l'économie des multiplateformes ou autrement appelé la *gig economy* (Geneslay et Michau, 2019). Dans celle-ci, nous retrouvons généralement de contrats de très courte durée qui placent les travailleurs dans un état de précarité, et ce, malgré l'extrême flexibilité qui l'accompagne que certaines personnes apprécient.

D'ailleurs, ces travailleurs à la pige (ou *freelancers*) sont disponibles jour et nuit à prix réduit, sans charge administrative et mettre fin à leur contrat se fait en un seul clic (Baldwin, 2019, cité dans Degryse, 2020). Cette nouvelle forme de travail s'est implantée dans le paysage, et ce, dans une majorité de pays occidentaux. Une des problématiques avec l'économie de plateforme est la difficulté à identifier qui est le réel employeur, ce qui fait que les travailleurs ne bénéficient pas des mêmes droits et sécurités que les salariés (Tronsor, 2018). De plus, ces nouvelles technologies se développent rapidement. Les gouvernements sont chargés de mettre les règlements en place les concernant. Toutefois, ils peinent parfois à saisir leur portée présente et future au moment de prendre les décisions (Coiquaud et Morissette, 2022, Lamine et Wattedamps, 2020).

En réponse à ces nouvelles formes de capitalisme et dans le but de contrer le précaire, certains groupes de travailleurs se sont organisés et ont formé des coopératives de travailleurs dans plusieurs pays d'Europe. Ces coopératives ont pour mission de permettre aux travailleurs autonomes d'accéder à certaines protections sociales tout en mutualisant plusieurs services. Ces initiatives, nées et développées au sein de contextes institutionnels particuliers, sont-elles « exportables »? Dit autrement, est-ce que ces initiatives, permettant de contrer la précarité de plusieurs travailleurs n'ayant pas accès à la syndicalisation traditionnelle, pourraient être développées ailleurs dans le monde? Ce travail dirigé tentera de répondre aux questions suivantes; comment les coopératives

---

<sup>1</sup> Le masculin du terme « travailleur » est utilisé afin d'alléger le texte. Toutefois, il est important de considérer que les femmes et les personnes de toutes les autres identités de genre sont toujours incluses dans l'ensemble des propos au cours de ce travail dirigé.

de travailleurs autonomes pourraient-elles s’implanter au Québec? Est-ce que cette expérimentation institutionnelle pourrait être une nouvelle forme de revitalisation de l’action syndicale?

Afin d’y répondre, nous débuterons au chapitre I par expliquer les concepts d’ubérisation et de précarité. Puis, le chapitre II fait un bref retour sur le cadre juridique québécois en distinguant les nuances entre salarié et travailleur autonome ou indépendant. Nous décortiquons également l’univers de la *Gig economy*, en plus d’expliquer les limites du *Wagner Act* avec les nouvelles formes de travailleurs atypiques. Le chapitre III explique la méthodologie utilisée dans ce travail dirigé. Pour sa part, le chapitre IV présente les spécificités du modèle de sécurité sociale belge et des rapports collectifs, de différentes lois du travail et comment elles furent contournées afin de rendre possible le travail de la coopérative belge Smartbe. Nous voyons comment le modèle s’est importé dans différents pays d’Europe tout en analysant les facteurs de succès ou d’échec et nous faisons la synthèse des principales critiques formulées à l’égard de la coopérative. Cette section aborde également les différences entre deux types de coopératives belges, à savoir Smartbe et Dies. Dans le chapitre V, nous faisons d’abord état des théories de renouveau syndical selon Murray (2017) que nous illustrerons à travers des exemples provenant des coopératives belges. Nous tentons d’analyser dans quelle mesure les coopératives peuvent être une source de revitalisation de l’action syndicale. Le chapitre VI propose enfin une réflexion d’un modèle inspiré du modèle belge se voulant une idée de départ pour des syndicats québécois qui souhaiteraient en implanter une au Québec, en plus de faire état de certaines limites législatives québécoises et sur les limites de ce travail dirigé.

## **1.1 Ubérisation**

Uber est une compagnie ayant débuté ses activités en 2010 dans le but d’accroître la mobilité urbaine. La compagnie est connue sous plusieurs bannières telles que UberEats, UberX, UberFlash, UberBlack, etc. En quelques années, elle a su s’imposer et déréglementer l’industrie du taxi (Hanin et al., 2019). Pour ce faire, la compagnie a opté pour une nouvelle image de marque, changeant ainsi son narratif afin de proposer une nouvelle image du covoiturage et des services de livraison de repas. Ainsi, ils se positionnaient comme étant un service de transport en commun alternatif, essentiel à la société en diminuant la pollution et le trafic (Coiquaud et Morissette, 2022), et non comme des compétiteurs directs des chauffeurs de taxi (Hanin et al., 2019). En trois ans, Uber a réussi au Québec à faire changer la législation de l’industrie du taxi qui perdurait depuis 50 ans (Coiquaud et Morissette, 2022).

Uber présente ainsi une façon de fonctionner qui consiste à considérer les chauffeurs comme des entrepreneurs indépendants, se déresponsabilisant ainsi d'offrir les protections sociales à ses travailleurs (Geneslay et Michau, 2019).

Autant de travailleurs privés deux fois de protection : n'étant pas salariés, ils ne peuvent prétendre à la protection juridique qu'offre le *Code du travail*; n'étant pas réellement indépendants, ils ne bénéficient pas de la protection économique que donne la multiplicité des donneurs d'ordre, la rupture de commande d'un seul étant d'effet limité. (Antonmattei et al., 2008, p.3).

En plus de ne pas offrir de protection sociale aux travailleurs, Uber optimise fiscalement ses revenus grâce aux paradis fiscaux. « Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'utilisation des outils financiers offshore fait partie intégrante du modèle de développement des nouvelles entreprises (comme Airbnb, Uber, Amazon, eBay, Netflix, Google, etc.) » (Jovanovic, 2019, p.86). Plusieurs compagnies ont suivi le pas d'Uber en imitant le modèle et c'est l'ensemble de ces compagnies qui forment maintenant la *gig economy*. Le concept de l'ubérisation est né de ce phénomène. Certains auteurs le définissent ainsi ; « l'ubérisation consiste à disrupter un marché classique grâce aux nouvelles technologies. Par exemple, Uber a concurrencé les traditionnels chauffeurs de taxi grâce à une application de mise en relation directe entre des passagers et des chauffeurs [...] » (Geneslay et Michau, 2019, p.132). Donc, la compagnie se considère comme un facilitateur ou un intermédiaire qui met en relation des coursiers et des clients, sans plus. Cette déresponsabilisation cause toutefois la précarité du salariat; soit le précariat.

## **1.2 Le précariat**

En Amérique du Nord, le meilleur moment pour les travailleurs fut au milieu des années 1940-1950 où les politiques sociales, la syndicalisation et les salaires adéquats permettaient un niveau d'inégalité plus faible qu'à d'autres moments dans l'histoire. La diminution de la syndicalisation a eu un impact négatif sur le niveau de vie de la classe moyenne (Tronsor, 2018). L'économie et le capitalisme se sont grandement modifiés depuis le 19<sup>e</sup> siècle, si bien que maintenant, il est parfois difficile pour les travailleurs et les syndicats de déterminer qui est le réel employeur (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2017). De plus, les gouvernements sont devenus des employeurs importants qui, jadis, imposaient certaines normes exemplaires en termes de conditions de travail de bonne qualité. Toutefois, ceux-ci utilisent maintenant les arguments néolibéraux afin d'affirmer qu'ils doivent suivre les règles découlant des marchés internationaux pour justifier la détérioration des conditions offertes à leurs travailleurs (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2017).

Plus récemment, l'industrie de la *gig economy* a eu comme effet de diminuer les conditions générales des travailleurs par une flexibilité extrême, un transfert des risques vers les travailleurs, une instabilité dans les revenus ainsi qu'un accroissement des contrats à *zéro heure* permettant l'embauche et le renvoi massif des travailleurs (De Stefano, 2016). Ce faux travail autonome favorise les employeurs, car ils n'ont pas à payer autant de parts fiscales et sociales qu'en employant des salariés (De Stefano, 2016). Même dans les milieux non syndiqués, pour éviter de payer les avantages sociaux, les employeurs se sont empressés de les considérer comme des travailleurs indépendants malgré que cela s'avère souvent inexact (Tronsor, 2018). En imitant ces pratiques dans bon nombre d'entreprises, une certaine uniformisation à la baisse des conditions de travail dans l'industrie s'est donc opérée (De Stefano, 2016). La conséquence de ce modèle est la précarisation qui en découle pour le salariat, ou autrement appelé, le précaire.

On peut définir le précaire ainsi: « le précaire, ou prolétariat précaire, contraction des termes précaire et prolétariat désigne les situations socioprofessionnelles minées par l'insécurité économique et l'angoisse quotidienne de la précaire devenue un registre propre de l'organisation du travail et une réalité pour beaucoup de salariés » (Paugam et Vendramin, 2020, p.243). En d'autres termes, ce concept s'applique bien à l'industrie de la *gig economy* puisque les travailleurs ne bénéficient pas des mêmes protections que les salariés œuvrant dans le marché de l'emploi traditionnel.

Un rapport datant de 2016 de Statistique Canada brosse un portrait des travailleurs de cette économie au Canada. Celui-ci mentionne que les personnes issues du domaine des arts et de la culture sont quatre fois plus susceptibles de s'y retrouver que les travailleurs du secteur de la gestion (Sung-Hee et al., 2019). Aussi, les immigrants masculins sont surreprésentés par rapport aux hommes nés au Canada, soit 10,8% contrairement à 6,1% (Sung-Hee et al., 2019). Entre 2005 et 2016, toutes années confondues, la proportion de femmes était supérieure à celle des hommes. En 2016, il s'agissait de 9,1% de femmes et 7,2% chez les hommes (Sung-Hee et al., 2019).

La précaire des travailleurs à la demande s'est accrue ces dernières années. L'économie à la demande et le travail de plateforme ont été étudiés dans un récent rapport fait par le Conseil des technologies de l'information et des communications du Canada (O'Neill, 2021). Cette montée s'explique spécialement par deux phénomènes, soit le développement de l'intelligence artificielle et la pandémie de Covid-19 (O'Neill, 2021). Une précaire grandissante est attribuable à une diminution des salaires dans le secteur des plateformes. Celle-ci est le résultat de « la collision [...] entre un plus grand nombre de travailleurs [...] à la demande et une demande moindre de travail à la demande aurait fait baisser les salaires et [a] rendu le travail à la demande plus précaire »

(Haanbi, 2020, cité dans O'Neill, 2021, p.35). Autrement dit, en début de pandémie, plus de personnes sont venues travailler dans le secteur après les fermetures des entreprises et les pertes d'emploi inhérentes, soit 29% des répondants de la *gig economy* qui travaillent à temps complet (O'Neill, 2021). Ce nombre de travailleurs en hausse a causé une diminution des salaires du secteur, accentuant encore davantage la précarité. En 2016, le revenu médian annuel net était de 4 303\$ et la proportion de personnes se situant dans le 40% inférieur des revenus annuels était deux fois plus susceptible d'y travailler (Sung-Hee et al., 2019). Donc, ces données démontrent que les personnes se situant dans les classes sociales inférieures risquent d'accéder à ce type d'emploi plus précaire.

De même, les personnes interrogées ont à la fois apprécié de gagner un revenu supplémentaire grâce au travail à la demande et ont estimé qu'elles avaient besoin de gagner un revenu grâce au travail à la demande pour s'en sortir (16% étaient d'accord avec les deux affirmations). (O'Neill, 2021, p.39)

Alors, que ce soit dans le cas d'un emploi principal ou d'un revenu d'appoint, plusieurs raisons expliquent les motivations des personnes à travailler dans ce secteur. O'Neill (2021) met en garde concernant les risques de précarité financière et des limitations liées à la progression de carrière:

En fait, selon certaines théories, ce type de travail imprévisible piège les travailleurs et les travailleuses dans la précarité si leur rémunération est faible. Dans ce cas, la flexibilité n'a plus lieu d'être si l'on doit travailler plus d'heures que dans un emploi à temps plein et se battre pour de nouvelles tâches qui peuvent être proposées sur de nombreuses plateformes. (O'Neill, 2021, p.39)

Donc, il est clair que le précarité est un problème dans le secteur de la *gig economy*. De plus, les travailleurs issus de ce secteur sont généralement exclus des *zones* traditionnellement syndiquées selon Haiven (2006). Une autre problématique est que ces travailleurs atypiques ne sont pas toujours « *syndicables* » conformément aux lois en vigueur. Afin de trouver des solutions, il sera utile de mobiliser les théories de renouveau syndical et réfléchir aux différentes formes d'expérimentation sociale comme solution à ce problème.

En Belgique, une des formes d'expérimentation sociale réussie est la coopérative Smartbe. Selon un rapport produit en 2019 par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (ci-après IRIS), les coopératives représenteraient une bonne voie de sortie pour les travailleurs qui éprouvent un sentiment de perte de sens au travail, d'aliénation ou qui subissent la précarité qui découle du

marché de l'emploi actuel (Hébert et Twahirwa, 2019). C'est pourquoi nous reviendrons sur le modèle coopératif plus en détail dans le chapitre V après avoir décortiqué le modèle belge.

## **Chapitre II : Problématique & revue de littérature**

Cette partie du travail dirigé vise à faire un résumé des avancées scientifiques relatives au cadre juridique québécois, un survol de la *gig economy* incluant sa définition, les particularités du *crowdwork* et du *work-on demand via apps* et les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail qui sont bafoués dans celle-ci. Enfin, les théories de renouveau syndical de Murray (2017) seront rapidement survolées, mais plus longuement expliquées dans le chapitre V. Ce choix littéraire découle du fait que nous souhaitons illustrer les théories grâce aux exemples des coopératives présentées dans le chapitre IV.

### **2.1 Cadre juridique au Québec : statut des travailleurs**

Tout d'abord, le Code du travail du Québec impose trois critères afin d'être reconnu en tant que salarié. Il faut 1- offrir une prestation de travail, 2- moyennant une rémunération et 3- sous la subordination juridique de l'employeur (LégisQuébec, 2022). À l'inverse, le travailleur autonome offrira une prestation de travail, ou un service, à son client, moyennant une rémunération. Celui-ci est libre de choisir son client et de conclure une entente sur le montant d'argent qui est associé à cette prestation de travail (*Le statut du travailleur autonome*, s. d.). Le site internet d'Éducaloi rappelle que les tribunaux ont déterminé certains critères afin de définir si le travailleur est bel et bien autonome. En soi, la personne « 1- contrôle son travail, 2- fournit ses outils, 3- peut faire des profits et 4- peut faire des pertes » (*Le statut du travailleur autonome*, s. d.). L'élément important dans le cadre des travailleurs du *gig economy* concerne le concept de subordination et de contrôle de l'employeur sur le travailleur. Cette notion sera reprise dans la section suivante.

Aussi, il convient de souligner que les travailleurs autonomes ne jouissent pas de la même protection que les salariés quant aux programmes découlant des politiques publiques. Ainsi, un travailleur autonome peut faire une demande au Régime québécois d'assurances parentales selon certaines conditions, notamment celle d'avoir gagné au minimum 2000\$ dans l'année (*Le statut du travailleur autonome*, s. d.). Le travailleur autonome n'a pas non plus le droit aux indemnités de la CNESST, sauf s'il cotise à une protection personnelle, laquelle est facultative (*Le statut du travailleur autonome*, s. d.). Enfin, il n'est pas non plus protégé par les normes minimales en termes de salaire, puisque ces protections minimales s'adressent aux salariés. Il devra donc négocier ses contrats afin que ceux-ci soient supérieurs au niveau de la rémunération (*Le statut du travailleur autonome*, s. d.).

En ce qui concerne le chômage, un programme spécial a été mis en place par le gouvernement du Canada dans le cadre de l'assurance-emploi. En résumé, après une inscription de 12 mois au programme, un travailleur autonome ou une personne qui possède plus de 40% des droits de sa société, peut obtenir du chômage pour prendre soin de lui ou d'un membre de sa famille (Gouvernement du Canada, 2022a). Cette allocation va jusqu'à 55% du salaire, ou jusqu'à un maximum de 638\$ par semaine en 2022. Le montant à déboursier pour un travailleur québécois est de 1,20\$ par tranche de 100\$ ou un maximum annuel de 723,60\$ afin de bénéficier du programme. Pour avoir droit à l'allocation, le travailleur autonome doit respecter toutes ses conditions. Il doit avoir subi une diminution de 40% de son activité durant la semaine, doit avoir atteint un certain montant net en tant que travailleur autonome durant l'année précédente, en plus d'être citoyen canadien et d'avoir contribué dans le programme depuis au moins 12 mois (Gouvernement du Canada, 2022a). Toutefois, cela ne touche pas les prestations régulières. Donc, il y a des failles dans ce système de protection puisqu'un travailleur autonome précaire qui est en situation d'intermittence, travailleur saisonnier ou entre deux contrats, ne pourrait pas bénéficier du chômage régulier pour combler les manques à gagner (Gouvernement du Canada, 2022a).

## 2.2 Gig Economy

### 2.2.1 Définition de la *Gig economy*

L'intelligence artificielle a rendu possible l'émergence d'une nouvelle économie sous forme de division du travail maintenant couramment appelée la *Gig economy*. On peut aussi parler de celle-ci par l'économie à la demande ou de *plateforme* (O'Neill, 2021). L'internet a grandement facilité ces nouvelles pratiques visant à diviser et flexibiliser le travail de sorte à en arriver à offrir un contrat de très courte durée axé sur la tâche, souvent très peu rémunéré, à des travailleurs qui changent constamment. Cette situation est bien résumée par Beiwald (2010) :

Avant l'internet, il aurait été vraiment difficile de trouver quelqu'un, de l'asseoir pour dix minutes, d'arriver à le faire travailler pour vous et ensuite de le congédier après ces dix minutes. Mais avec la technologie, vous pouvez en effet les trouver, les payer un minuscule montant d'argent, et après, vous débarrasser d'eux quand vous n'en avez plus besoin. [Traduction libre] (Beiwald, 2010, cité dans Marvit, 2014, paragr.7).

Pour nommer les travailleurs issus de cette économie, les termes *gig workers* ou *freelancers* sont maintenant couramment utilisés (Tronsor, 2018). Il est difficile de déterminer avec précision combien de travailleurs sont dans ce secteur puisque plusieurs biais sont à prendre en compte. Tout d'abord, il est difficile d'avoir accès aux données des compagnies. Ensuite, un même travailleur pourrait travailler dans plusieurs compagnies en même temps (De Stefano, 2016). Selon différentes

sources, le pourcentage de ces travailleurs au Canada s'élèverait à « 8,2% de la population active [...] selon un rapport de Statistique Canada, 17% selon l'Angus Reid Institute et 30% selon un rapport de la Banque du Canada » (O'Neill, 2021, p.36) . Malgré des difficultés semblables pour obtenir des informations précises sur cette économie, O'Neill (2021) publiait dans un récent rapport du Conseil de l'information et des communications que;

Le volume brut de l'économie du travail à la demande passera de 297 milliards de dollars (USD) en 2020, à 455 milliards de dollars (USD) en 2023, et que l'utilisation des plateformes de travail à la demande augmente d'environ 26 % par an. (O'Neill, 2021, p.35)

Pour les États-Unis, ce serait près de 57,3 millions d'Américains qui travailleraient en *freelancing* (53 Million Americans Now Freelance, New Study Finds | Upwork, s. d., cité dans Tronsor, 2018). O'Neill (2021) explique que la fermeture des entreprises lors de la pandémie de la Covid-19 aurait eu comme conséquence que les travailleurs se sont largement tournés vers l'économie de plateforme à la recherche de revenus supplémentaires (89% des répondants) (O'Neill, 2021). Une des raisons évoquées est à l'effet qu'il est plus facile d'accéder aux emplois de la *gig economy* que dans le milieu de l'emploi traditionnel. À cet effet, plusieurs travailleurs ont donc vu le travail à la demande comme un filet de protection sociale (O'Neill, 2021). Si le rythme actuel d'accroissement se maintient, les *gig workers* seront le groupe de travailleurs majoritaires d'ici 2027 aux États-Unis (Tronsor, 2018). C'est pourquoi les syndicats doivent trouver une façon de se renouveler et de prendre en compte ces travailleurs dans leurs stratégies d'organisation.

### **2.2.2 Crowdwork et Work on-demand via apps**

Plusieurs auteurs (Cardon et Casilli, 2015; Kessler, 2015a, Said, 2015; Smith et Leberstein, 2015, cités dans De Stefano, 2016) séparent la *gig economy* en deux formes de travail distinctes, soit le « *crowdwork* » et le « *work on-demand via apps* » (ci-après WODA). Le *crowdwork* comprend donc le travail effectué en ligne et implique généralement des « micro-tâches » répétitives et bien définies telles qu'identifier des photos ou remplir des sondages digitaux (De Stefano, 2016). Le WODA représente l'offre et la demande de travail via les applications afin d'offrir des services ou des tâches plus traditionnelles (De Stefano, 2016). Bien que les auteurs aient séparé la *gig economy* en deux sous-groupes, il convient de mentionner que ceux-ci ne sont pas des catégories monolithiques ni homogènes (De Stefano, 2016).

Dans les avantages de ce modèle, on retrouve la flexibilité des horaires pour les employeurs ainsi que pour les travailleurs (De Stefano, 2016). Aussi, certaines compagnies peuvent ainsi se permettre de bénéficier des services d'un travailleur très spécialisé pour une courte durée, ce qu'ils

ne pourraient pas nécessairement faire s'il devait procéder à l'embauche de cette personne (Ng, s.d., cité dans O'Neill, 2021). Toutefois, cela induit également une conception du travail tel qu'un « marché des commodités » (De Stefano, 2016). Le CEO d'Amazon qui possédait *Amazon Mechanical Turk*, une plateforme de *crowdwork*, avait décrit ces pratiques comme « l'humain-entant-que-service » [Traduction libre] (Irani et Silberman, 2013, cités dans De Stefano, 2016, p.4). L'humain est donc instrumentalisé ici pour offrir un service tout en diminuant au maximum les coûts d'exploitations et opérationnels pour l'entreprise. Toutefois, De Stefano (2016) apporte la nuance au fait que, dans le *crowdwork*, l'humain travaille quasiment uniquement derrière un écran, ce qui le rend invisible. Il compare également ce travail invisible à celui d'autres secteurs, notamment le travail domestique, tout en insistant que le travail domestique est lui aussi *du travail*. Il met en garde quant au risque de déshumaniser ces travailleurs que le client ne voit pas, ce qui aurait des impacts pratiques et théoriques (De Stefano, 2016).

Au niveau théorique, le risque est donc que le travail effectué par les travailleurs et travailleuses ne soit plus considéré comme du réel travail. De plus, cette invisibilisation du travail et la déshumanisation qui en découle représentent des risques pour les travailleurs. De ces deux enjeux découle une perte de protection, notamment causée par le « *pay as you go* » ainsi que le « *human-as-a-service* » (De Stefano, 2016). D'un point de vue pratique, ces compagnies, via les applications et les technologies, n'assument pas le rôle d'employeur et n'offrent pas les protections qui s'y rattachent. Cela maintient donc les employés dans un état de précarité. Il y a des risques au niveau législatif, vu la perception du concept juridique de subordination. Celui-ci diffère d'ailleurs grandement d'un pays à l'autre alors que plusieurs procès sont en cours ces dernières années afin de clarifier le statut de ces travailleurs (De Stefano et al., 2021).

### **2.2.3 Principes juridiques en lien avec la *Gig Economy***

De manière plus générale, le modèle nord-américain basé sur le *Wagner Act* des États-Unis peine à bien protéger les travailleurs contemporains. Adopté il y a plus de 80 ans, celui-ci n'a pas su se réformer afin de continuer à protéger adéquatement les travailleurs issus des nouvelles formes d'emploi (Tronsor, 2018).

D'un point de vue juridique, le statut du travailleur ainsi que le concept de subordination sont débattus dans le cas des WODA. Dans la section précédente, les critères québécois du travail indépendant ont été énumérés. La personne œuvrant dans les multiplateformes peut-elle réellement choisir ses clients et déterminer sa rémunération ou est-elle en fait subordonnée à l'intelligence artificielle? Une façon de répondre à cette question peut se faire via le concept du *contrôle de l'employeur*. Le concept juridique de *contrôle*, soit celui que l'employeur peut exercer sur la

réalisation du travail de son employé, est central dans plusieurs systèmes législatifs, et ce, à la grandeur de la planète (De Stefano et al., 2021). Aux Pays-Bas, en 2018, un premier verdict était tombé selon lequel les travailleurs de Delivroo étaient bel et bien des travailleurs indépendants puisque ceux-ci jouissaient d'une flexibilité quant à leurs horaires. Le jugement reconnaissait une certaine forme de contrôle de la plateforme, mais elle n'était pas suffisante afin de les considérer comme des salariés (De Stefano et al., 2021). Toutefois, à Amsterdam en 2019, un autre jugement est venu contredire le premier stipulant que le critère de flexibilité n'en était pas un déterminant pour établir le statut du travailleur (De Stefano et al., 2021). Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail :

La possibilité pour les plateformes d'exercer un contrôle sur les travailleurs, notamment par le biais d'outils technologiques tels que les algorithmes, les systèmes d'évaluation du service et les dispositifs de géolocalisation, est un élément crucial dans de nombreuses décisions judiciaires et administratives - dans le monde entier - sur le statut d'emploi des travailleurs des plateformes. La République de Corée en offre un bon exemple. Le ministère de l'Emploi et du Travail a classé les coursiers de livraison de nourriture travaillant pour "Yogiyo" comme des salariés. Les travailleurs avaient fait valoir que "Yogiyo" exerçait une supervision et un contrôle substantiels sur eux en tant que travailleurs. [Traduction libre] (K. H. Ryoo et al., 2019, cité dans De Stefano et al., 2021, p.35)

Dans certains pays, notamment en Colombie, le critère de *dépendance économique* est utilisé afin de déterminer le statut d'un travailleur. Puisque celui-ci est économiquement dépendant de la plateforme, il est considéré comme un salarié (De Stefano et al., 2021). Au Québec, le rapport Bernier (2003) avançait la même proposition, soit celle que le critère de subordination économique devrait être celui prédominant afin de déterminer le statut de *salarié* (Bernier et al., 2003). Les auteurs critiquaient un projet de loi qui ne proposait aucun statut *d'entrepreneur dépendant* alors que plusieurs travailleurs autonomes sont effectivement dépendants économiquement de leurs donneurs d'ordre (Bernier et al., 2003). Selon ces auteurs spécialistes en droit du travail, une personne travaillant pour une autre personne moyennant une rémunération devrait obtenir le statut de *salarié*. En d'autres mots, cela ne devrait pas se faire via le contrat de travail ou le louage de services, mais bien selon le critère de dépendance économique (Barrère et Vallée, 2015). Cette façon de déterminer le statut du travailleur est semblable à celle utilisée en Colombie. Donc, le modèle fonctionne effectivement ailleurs et pourrait être envisageable au Québec.

### 2.2.4 Principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail

De plus, selon les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (ci-après l'OIT), les droits du travail devraient s'accoler sur les droits humains fondamentaux. Parmi ceux-ci, on y retrouve la liberté d'association, le droit à la négociation collective et l'élimination de la discrimination basée sur le statut d'emploi (De Stefano, 2016). Ces droits ne sont pas toujours respectés dans la *gig economy*. Les travailleurs de ce secteur se voient souvent brimés dans les deux cas (De Stefano, 2016).

Un premier point important concerne les droits à la liberté d'association et à la négociation collective des travailleurs. Dans la *gig economy*, ces deux droits sont difficilement accessibles (De Stefano, 2016). Tout d'abord, puisque dans plusieurs législations, telles qu'au Québec, il est impératif d'être salarié afin de pouvoir accéder à la syndicalisation. N'étant pas salariés, ceux-ci ne peuvent pas s'organiser et négocier collectivement leurs contrats de travail. Selon De Stefano (2016), plusieurs autres raisons expliquent cette difficulté d'accès. Puisque les travailleurs sont en compétition dans ce secteur, il peut être difficile de les amener à se solidariser et à mener des luttes communes. De plus, les plateformes numériques découragent cette organisation des travailleurs. Les employeurs utilisent fréquemment des tactiques antisyndicales, ce qui est facilité avec l'utilisation des technologies d'information. Certains employés craignent les impacts sur leur réputation dans le cas où ils tendent à la syndicalisation. Enfin, puisque le renvoi des travailleurs se fait aisément dans ce domaine, les employeurs peuvent se défaire des leaders organiques qui essaieraient de syndiquer leurs collègues. Toutes ces raisons font que la syndicalisation est difficile dans la *gig economy*. Sans accès à la syndicalisation ni aux protections des politiques publiques, les travailleurs restent en situation de précarité.

Le second point concerne le cas de la discrimination concernant le statut d'emploi. Au sens large, concernant la discrimination en emploi, il peut y avoir des effets positifs dans le *crowdwork* dont le fait de travailler à distance sur internet. Cela procure l'anonymat et permet d'accommoder les personnes atteintes d'un handicap (De Stefano, 2016). À l'inverse, certains risques de discrimination sont présents. D'abord, les compagnies peuvent géolocaliser les travailleurs et favoriser l'octroi de contrats aux personnes provenant de certains pays, sans pour autant être capables de vérifier qu'il ne s'agit pas d'une autre raison que celle linguistique, entre autres (De Stefano, 2016). Aussi, le fait que l'évaluation de la performance se fait via les clients dans les applications peut être une raison pour laquelle un travailleur pourrait vivre de la discrimination, le client ne se basant pas toujours sur des critères objectifs. Cette évaluation peut avoir des impacts sur l'employabilité du travailleur (De Stefano, 2016).

Toutefois, concernant la discrimination reliée au statut d'emploi, il y a un risque réel puisque les protections sociales ne sont offertes qu'aux salariés (autant en Belgique qu'au Québec). Le statut d'emploi de travailleur autonome nuit au travailleur, puisqu'il est maintenu dans un état de précarité. Ce dernier point est essentiel quant aux principes de l'OIT, puisque le travailleur vit une discrimination via son statut d'emploi.

### **2.3 Théories du nouveau syndical**

Hyman et Gumbrell-McCormick (2017) reprennent le cadre conceptuel de Polanyi (1944) pour affirmer que la précarité est maintenant revenue la norme dans les milieux d'emploi à travers la planète. Ils se questionnent également à savoir si les organisations syndicales ont les capacités et le désir de renverser ce courant, alors qu'il y a un déclin syndical dans la majorité des pays occidentaux. Les conséquences de ce déclin touchent la perte de ressources matérielles et d'influence politique des syndicats (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2017). Murray (2017) propose certaines nouvelles avenues quant au nouveau syndical. Se basant sur 30 ans de recherche, l'auteur a répertorié des stratégies, des facteurs de succès ou des écueils auxquels les organisations syndicales devraient impérativement porter attention dans une démarche de revitalisation de l'action syndicale. Ses constats touchent quatre thématiques; « 1- la modernisation des stratégies d'innovation, 2- les espaces de représentation syndicale, 3- les répertoires d'action syndicale et 4- la connexion entre les valeurs et les intérêts des différents groupes de travailleurs » [Traduction libre] (Murray, 2017, p.11). Celles-ci seront mobilisées tout au long de ce travail dirigé. À cet effet, elles sont présentées en détail au chapitre V dans le but de traduire les concepts en exemple grâce aux coopératives présentées au chapitre IV.

## **Chapitre III : Méthodologie**

Ce chapitre porte sur la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche afin de répondre aux questions suivantes; ces initiatives, nées et développées au sein de contextes institutionnels particuliers, sont-elles « exportables »? Dit autrement, est-ce que ces initiatives, permettant de contrer la précarité de plusieurs travailleurs n'ayant pas accès à la syndicalisation traditionnelle, pourraient être développées ailleurs dans le monde? Comment les coopératives de travailleurs autonomes pourraient-elles s'implanter au Québec? Est-ce que cette expérimentation institutionnelle pourrait être une nouvelle forme de revitalisation de l'action syndicale?

### **3.1 Type et stratégies de recherche**

Il s'agit d'une étude empirique incluant une méthodologie exploratoire et qualitative dans le cadre d'un travail dirigé de la Maîtrise en Relations industrielles. Afin de réaliser celle-ci, du travail de

terrain en Belgique fut réalisé afin de bien comprendre le système belge et européen dans lequel s'est développé le système coopératif que propose Smartbe. Neuf entretiens avec des acteurs du terrain ont été réalisés : trois chercheurs, deux salariés de deux coopératives belges différentes, un représentant d'une organisation à but non lucratif représentant des artistes, le responsable ainsi qu'un organisateur de la division de *United Freelancers* de la Confédération des syndicats catholiques ainsi qu'un ancien membre de Smartbe furent rencontrés. Leurs noms seront tenus confidentiels afin d'être en phase avec le certificat d'éthique obtenu. Enfin, une revue de littérature a été effectuée. Celle-ci portait notamment sur les enjeux de l'ubérisation, du précarité dans le domaine du travail, sur les enjeux coopératifs, sur le droit du travail belge et québécois, sur les voies de renouveau syndical, sur le système social belge, sur les avantages et les critiques du modèle Smart, sur la démocratie bicamérale en milieu de travail, etc. Ces lectures nous ont permis de comprendre un système complexe, d'élaborer un cadre conceptuel et de réfléchir à un modèle théorique qui ne serait pas applicable pour le moment compte tenu de plusieurs limites qui seront discutées dans les prochaines sections.

### **3.2 Contexte de la recherche**

Ce travail s'articule dans la lignée de recherche que le Centre interuniversitaire sur la mondialisation du travail (ci-après CRIMT) effectue présentement quant aux expérimentations institutionnelles comme voies de renouveau syndical et s'effectue sous la direction de la professeure Mélanie Laroche. Étant donné le peu, voir l'absence, de recherche au Québec sur le sujet, la méthodologie exploratoire s'est avérée nécessaire. L'utilisation des entrevues a été une source d'information précieuse afin de mettre en relief toutes les subtilités de cette question complexe ainsi que pour compléter la collecte de données.

### **3.3 Collecte de données**

La collecte de donnée s'est effectuée de janvier à septembre 2022. Les entrevues se sont réparties entre mars et juillet 2022. Nous avons monté des grilles d'entretien en commençant par des questions axées sur le participant, puis des questions sur la précarité des travailleurs, sur le modèle belge et/ou en comparaison avec le modèle québécois. Nous avons aussi posé les mêmes questions à tous les intervenants du terrain quant à l'opinion et à la dynamique qu'ils ont les uns avec les autres. Par exemple, en demandant aux coopératives leur opinion des syndicats et vice-versa. Nous avons également assisté au dernier Congrès du CRIMT intitulé *Le travail de qualité comme pilier d'une meilleure société, la résilience des acteurs et le pouvoir de l'expérimentation*. Certaines des idées avancées dans ce travail proviennent des conférences et des discussions de ce congrès.

### **3.4 Apport de la recherche et limites méthodologiques**

Bien que nous soyons conscientes que dans le modèle québécois actuel, l'implantation d'une coopérative telle que Smart à l'intérieur des structures syndicales n'est pas réalisable à cause des contraintes imposées par lois du travail en vigueur, l'apport théorique de ce travail dirigé est de pousser la réflexion au-delà du cadre juridique actuel pour montrer comment sa modernisation ou certaines formes d'expérimentations institutionnelles pourraient mener à la création d'un modèle novateur. Celui-ci pourrait permettre à la fois d'organiser les travailleurs historiquement exclus tout en revitalisant l'action collective des syndicats traditionnels.

Cette recherche nous a permis de réfléchir aux limites, aux écueils et à certaines modifications ou pistes de réflexion qui seraient utiles aux syndicats souhaitant développer un tel modèle coopératif. Nous n'avons pas la prétention d'être expertes dans le domaine fiscal ni juridique. Il est donc important de mentionner que les idées qui découlent de ce travail dirigé nécessiteront l'évaluation des juristes et spécialistes fiscaux avant une application pratique.

## **Chapitre IV : SmartBe**

Ce chapitre vise d'abord à peindre un portrait de la Belgique, incluant certaines informations concernant la sécurité sociale, le syndicalisme et plus globalement afin de bien situer Smart en Belgique (ci-après Smartbe) et dans les autres pays d'Europe. Il vise à expliquer sommairement quels sont les facteurs de succès ou d'échec d'un pays à l'autre. Nous analyserons certaines critiques formulées à l'égard de SMartbe et les réponses de Smart à celles-ci. Nous allons également comparer ce modèle à un autre bien présent en Belgique, celui de Dies.

### **4.1 Comment la sécurité sociale s'est construite en Belgique ?**

Depuis son indépendance en 1830, comme dans beaucoup de pays, la Belgique a connu d'importantes problématiques liées aux conditions de travail, aux droits fondamentaux et aux droits sociaux. À cette époque, les femmes et les enfants étaient souvent utilisés comme une main-d'œuvre abordable. Aussi, le nombre d'heures de travail importantes (14 heures par jour) empêchait les gens d'aller s'instruire, ce qui les forçait à rester dans cette classe sociale inférieure. Les travailleurs étaient très précaires et en situation d'insécurité constante. Le salaire représentait la seule forme de protection. Les travailleurs craignaient aussi le chômage, car les patrons utilisaient la diminution des salaires ou la réduction des jours de travail comme solution aux crises économiques ou aux variations des cycles de production. Il n'y avait aucune allocation de chômage ou de remplacement de revenus, ce qui laissait donc les ouvriers dans des situations de précarité et de stress constant (Coenen et al., 2005).

Durant les années de l'entre-deux-guerres, la productivité en Belgique a augmenté notamment grâce à la modernisation des outils, et ce, dans l'ensemble des industries. La Belgique, en tant que pays colonisateur, bénéficiait grandement de l'exploitation du sous-sol du Congo belge (Coenen et al., 2005). Dans les mêmes années, il y aura quelques gains pour les travailleurs; le temps de travail réduit à huit heures par jour, une indemnisation du chômage involontaire et l'« abrogation de l'article 310 du Code pénal qui entrave la liberté d'association syndicale » (Coenen et al., 2005, p.29). Puis, arriva le krach boursier de *Wall Street*. Durant les années suivantes, le taux de chômage qui était de 1% en 1928 augmenta à 20% en 1932. Les conditions de vie des gens diminuent drastiquement, pour revenir à des niveaux du 19<sup>e</sup> siècle (Coenen et al., 2005).

Durant la Deuxième Guerre mondiale, la Belgique était occupée. Des représentants patronaux, syndicaux et politiques se sont réunis secrètement en Angleterre afin d'aller discuter et de conclure un pacte social en 1944. L'idée était que la Belgique devrait se remettre vite économiquement à la suite de la guerre afin de rebâtir le pays. Pour ce faire, les patrons auraient besoin d'une augmentation de la productivité de la part des travailleurs. En échange de cette productivité, il devrait y avoir un partage des fruits de cette croissance avec les travailleurs et un système de sécurité sociale fort (Denayer et Auquier, 2022). Ce fut la naissance du projet d'accord de solidarité sociale qui a débuté en 1945 (Léonard, 2020). La Belgique a adopté un modèle d'État social actif (Matagne, 2001).

Dans les années qui ont suivi, il y a eu la création du Conseil paritaire général, des conférences nationales du travail, du Conseil national du travail et du Conseil supérieur d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail (Coenen et al., 2005). Un système élaboré de concertation sociale s'est développé en Belgique. On y retrouve aussi le « groupe des 10 », comprenant des acteurs patronaux, les représentants des trois plus imposants syndicats belges ainsi que le président de la Fédération des entreprises en Belgique pour un total de 11 personnes (*Les syndicats*, s. d.). Ainsi, le dialogue social se fait à plusieurs niveaux, que ce soit dans les conseils d'entreprise, dans les comités pour la Prévention et la Protection au travail et les délégations syndicales (Denayer et Auquier, 2022). Le modèle social belge est « la résultante d'un compromis entre une vision de la société où le domaine du socio-économique ressortissait de la sphère privée régie par le droit contractuel et d'une vision où l'État devait être un acteur majeur au plan économique et social » (Denayer et Auquier, 2022, p.12).

Depuis, les allocations de chômage sont gérées par les syndicats (*Chômage | Belgium.be*, s. d.). Ceux-ci avaient les mécanismes en place pour l'administration et la gestion de ces montants puisque pendant les guerres, c'était via les syndicats que les tickets de rationnement étaient

distribués. Présentement, il y a un système de pensions, d'allocations familiales et de garderies publiques. L'assurance maladie est administrée par les mutuelles belges. Les allocations de dernier recours sont gérées par les Centres publics d'action sociale dans chaque commune (*CPAS / Belgium.be*, s. d.). Pour les études supérieures et universitaires, le minerval maximum est de 850 euros par année. Pour les étudiants n'ayant pas les moyens, plusieurs aides sont disponibles également via les CPAS, les bourses, etc. (Infor-Jeunes, 2022). Il y a également un mécanisme d'indexation automatique des salaires dans le secteur privé pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs. Aucune loi n'est prévue pour cette indexation sauf dans le secteur public (Denayer et Auquier, 2022). Ce mécanisme s'est bâti historiquement grâce à la concertation sociale afin de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs (Denayer et Auquier, 2022). Les deux statuts prédominants sont ceux d'ouvrier et d'employé, les deux ayant des spécificités encore aujourd'hui quant aux paiements des salaires, aux vacances, etc. (*Contrats de travail : distinction en fonction de la nature du travail / Belgium.be*, s. d.).

## **4.2 Syndicalisme belge**

Le syndicalisme belge pourrait être qualifié de syndicalisme « citoyen ». En effet, l'accréditation est libre et volontaire. Le choix du syndicat revient au travailleur, ce qui diffère du système général québécois où un salarié qui entre dans une unité d'accréditation, se voit syndiqué avec le syndicat détenant l'unité d'accréditation ou qui obtient la majorité. La seule condition afin de pouvoir bénéficier de l'accréditation est de payer sa cotisation syndicale annuelle (Beyens et Vermeulen, s. d.). Une différence majeure avec le Québec est aussi l'absence de période de maraudage en Belgique. Une conséquence positive de cette absence de maraudage est que les trois grandes centrales syndicales négocient et manifestent régulièrement ensemble (T. Dock, communication personnelle, 22 avril 2022). Les trois principales sont la Fédération générale du travail en Belgique (ci-après FGTB) ou le syndicat socialiste, la Confédération des syndicats catholiques, qui comme le nom le dit, est le syndicat catholique et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique qui est le syndicat libéral (Beyens et Vermeulen, s. d.). En règle générale, les travailleurs peuvent donc choisir de se syndiquer ou non et de s'affilier avec une de ces trois centrales syndicales ou encore, avec un syndicat indépendant de leur choix (Gubbels, 1964).

## **4.3 Comment s'est construit Smart?**

Certains auteurs s'entendent pour dire que le marché du travail est en pleine mutation depuis une trentaine d'années (Burton et al., 2016). Toutefois, selon Graceffa (2016), le changement s'opérait déjà en Belgique depuis *mai 1968*. Depuis cette crise sociale, il y a eu plusieurs courants de pensée relativement au travail. Dans les premiers, une certaine libéralisation de celui-ci, l'idée étant qu'il

fallait s'en émanciper. Déjà à l'époque, les travailleurs craignaient d'être éventuellement remplacés par des robots et qu'il serait donc bon d'« externaliser le travail à faible valeur ajoutée » (Graceffa, 2016, p.11). Par la suite, les mouvements féministes ont avancé que les travaux domestiques et reproductifs constituaient en effet du travail à proprement dit et qu'il devait s'inclure dans une vision plus globale de l'économie (Graceffa, 2016). Éventuellement, c'est tout le rapport au travail qui s'est modifié afin de le considérer plutôt comme une *activité*. Le travail, ou l'emploi, devenait source de statut et de valorisation dans la société. La sécurité sociale s'est donc bâtie sur le statut de salarié. Il faut également souligner que le choc pétrolier de 1973 a causé une vague de chômage qui persistait toujours dans les années 1990. Le taux fut en augmentation continue pour atteindre 500 000 chômeurs en 1993, soit 10% de la population active (Coenen et al., 2005). Durant ces mêmes années, la précarité en emploi s'est décuplée. Il y a eu une augmentation des mises à la retraite anticipée, des contrats à durée déterminée (ci-après CDD) ou des temps partiels (Coenen et al., 2005).

Puisque le marché de l'emploi s'est effectivement diversifié et est maintenant éclaté, certains travailleurs n'ayant pas le statut de *salarié* avaient besoin de davantage de protection sociale. C'était le cas notamment des artistes. Les fondateurs Pierre Burnotte et Julek Jurowicz ont d'abord fondé dans les années 1990 une association à but non lucratif (ci-après ABSL) nommée Les Passions unies (Graceffa, 2016). Ils ont trouvé important de s'entourer d'une équipe d'expert composée majoritairement de fiscalistes, comptables et négociateurs (Graceffa, 2016). La coopérative Smart a vu le jour en 1998 sous forme d'ABSL à Bruxelles en Belgique (Burton, et al., 2016). Leur mission était de proposer des solutions aux artistes afin d'inscrire leur travail dans un cadre légal permettant la sécurité sociale (Burton, et al., 2016).

Bien que Smart fût d'abord pour les artistes, la coopérative comporte maintenant plusieurs autres types de travailleurs, notamment ceux de l'économie de plateforme, des journalistes, etc. Dans les documents issus de leur site Internet (2019), la coopérative se décrit comme « une propriété commune à tous ses sociétaires. Le réinvestissement intégral des bénéfices dans le projet garantit une forme de partage collectif de la valeur et les contributeurs bénéficient indirectement de la bonne santé du projet » (Smart, 2019b, p.5).

Avec les années, la coopérative a pris de l'expansion afin de devenir ce qu'elle est aujourd'hui. Depuis sa création, 75 000 travailleurs ont été membres de la coopérative (Burton, et al., 2016). En 2022, il y a plus de 2300 personnes avec un équivalent temps complet, dont 200 salariés permanents et 2100 utilisateurs de Smart (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

#### 4.4 Le fonctionnement de Smart

Le but de la coopérative est resté le même. Elle vise à permettre aux travailleurs autonomes de faire ce qu'ils font de mieux. Ainsi, ils se déchargent de tâches administratives dans lesquelles ils ne sont pas experts et peuvent se concentrer à 100% sur leur passion (Charles et al., 2019). Concrètement, en 2014, il y avait 160 salariés permanents de la structure qui venaient en aide aux membres (Burton, et al., 2016). Parmi le personnel permanent, il faut compter des gens aux finances, des techniciens informatiques, la direction des ressources humaines, des conseillers juridiques, la direction générale, les administrateurs délégués et plusieurs conseillers de services aux membres. Chaque conseiller a un portefeuille de clients (les membres) qu'ils accompagnent (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

Pour faciliter et optimiser le travail administratif, ils ont développé deux logiciels. Le premier, l'outil *Contrat* et le second, l'outil *Activité*. Le fonctionnement de la coopérative est fort simple; « quand le travailleur-utilisateur Smart trouve un client intéressé par ses services, il négocie avec lui, sans intermédiaire, le prix et les modalités d'une prestation » (Charles et al., 2019, p.10). Il pourra par la suite aller dans un portail informatique afin d'inscrire les informations de son client et les détails de la prestation dans l'outil *Contrat*. Le logiciel produira instantanément trois éléments : 1) un bon de commande (ou de devis) au nom de Smart à destination du client; 2) un contrat de travail liant Smart et le travailleur pour la durée de la prestation (dont le salaire toutes charges comprises correspond à la somme introduite par le membre lui-même) et 3) une « DIMONA (Déclaration immédiate [...]) à la destination de l'Office national de la sécurité sociale » (Charles et al., 2019), p.11).

Ensuite, le membre valide le contrat avec son client, autrement appelé le donneur d'ordre, et lui envoie directement le reçu produit par le logiciel. Smart devient alors le contractant officiel et est responsable de l'exécution adéquate du contrat. Le client possède dès lors 10 jours pour payer à Smart le contrat, sans quoi, la coopérative procède à un processus de recouvrement. Smart prélève également le 6,5% de frais d'utilisation, lesquels sont nécessaires afin de financer le roulement de la coopérative. Ils procèdent également au paiement des cotisations patronales et du précompte professionnel (ce qui équivaut à une estimation de l'impôt prélevé directement sur la paie) (Charles et al., 2019). Le travailleur peut également déduire certains frais notamment pour son voyage. Le total des déductions équivaut à environ 65% du montant total. Dans les 7 jours ouvrables suivant la fin de sa prestation de travail, les 45% restants lui sont payés (Charles et al., 2019). L'outil *Contrat* sert d'outil de base pour les utilisateurs de Smart.

L'outil *Activité* est un service complémentaire élaboré pour les utilisateurs qui souhaiteraient agrandir leurs activités professionnelles et économiques. Grâce à celui-ci, il est possible d'économiser une partie des revenus générés par les activités afin de payer par exemple, l'achat d'outils, l'embauche et la rémunération de collaborateurs, l'octroi de contrat de client n'ayant pas de numéro de TVA (la taxe Belge), etc. (Charles et al., 2019). Pour acquérir cet outil, l'utilisateur Smart doit signer un nouveau contrat avec l'entité juridique *Producteurs Associés*. Se faisant, il devient responsable d'une partie de la gestion, se voit accompagné par un conseiller et peut faire des prêts à l'interne comme investissement dans son activité économique (Charles et al., 2019).

Pour ce qui est du fonctionnement interne, il y a une assemblée générale annuelle. Smartbe vit présentement une réforme à l'interne sur la manière de consulter leurs membres. Autrefois, des commissions de réforme étaient tenues, mais elles ont été cessées puisque les salariés ne parvenaient plus à effectuer toutes les recommandations dans les temps recommandés. Selon l'informateur 9 (entrevue de recherche, 12 juillet 2022), la vie coopérative doit avoir lieu toute l'année. Ils sont donc en train de revoir leurs pratiques pour favoriser la démocratie et la participation des membres.

Un autre enjeu était quant à la mobilisation des membres qui était plus difficile depuis la pandémie de Covid-19 (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). En Belgique, aucune ressource n'a été déployée pour la mobilisation. Elle se fait par bouche-à-oreille. En Espagne, la situation était différente. La mobilisation était essentielle et beaucoup d'efforts y ont été consacrés. En France, le milieu artistique était très compétitif. Donc, les ressources à déployer quant à la mobilisation dépendent largement de la conjoncture du pays dans lequel la coopérative souhaite s'installer (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

En résumé, nous pouvons prendre l'exemple d'une artiste<sup>2</sup> qui aurait conclu un contrat de travail de 1000 euros avec un théâtre pour une représentation d'un seul soir. L'artiste déposera son contrat dans le logiciel de Smart, celle-ci recevra le contrat qu'elle validera avec le théâtre. Ensuite, la facture sera envoyée par Smart au théâtre, qui devra payer directement la coopérative. Celle-ci prélèvera une cotisation de 6,5%, paiera les cotisations patronales, le précompte professionnel (impôt) et donnera le restant à la travailleuse. Toutefois, en ce qui touche l'accumulation de journée, Smart prendra les 1000 euros et les divisera en plusieurs journées afin de rémunérer le travail invisible. La logique est qu'avant de jouer sur scène, l'artiste s'y est préparée. Donc, Smart pourrait séparer les 1000 euros en 10 journées de travail de 100 euros pour le même montant total. Ils

---

<sup>2</sup> L'exemple de l'artiste donné par l'informateur 2 a été féminisé dans un souci d'écriture inclusive.

comptabiliseront alors 10 jours prestés pour calculer le droit au chômage, à l'avantage de la travailleuse (Informateur 2, entrevue de recherche, 21 avril 2022).

Un certain travail juridique d'optimisation est nécessaire (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Une demi-journée de formation rémunérée s'accompagne inévitablement d'une journée de préparation. Cette journée est considérée comme du travail invisible. Donc, cet « *abracadabra* » d'optimisation permet de calquer le nombre de journées de chômage cumulées à la réalité du travail réellement effectué. Il s'agit d'une façon de contrer la précarité du travail invisible. Ce travail est fait de manière rigoureuse et diligente (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Il s'agit d'un système d'optimisation afin de contrer la précarité et non d'évasion fiscale (Informateur 2, entrevue de recherche, 21 avril 2022).

#### **4.5 Financement des coopératives**

Le financement de la coopérative Smart en Belgique se fait donc à même les cotisations prélevées sur chaque contrat. Toutefois, dans les autres pays d'Europe où Smart a tenté de s'implanter, des fonds en provenance de la Belgique ont été octroyés pour aider au démarrage. En Belgique, Smart ne reçoit pas de financement de l'État, même s'il est vu comme un service public. Toutefois, après avoir payé les cotisations sociales patronales à l'Office national de sécurité sociale (ci-après ONSS), en fin d'année, celle-ci considère que Smart en a trop déboursé et redonne un montant à la coopérative. Ces montants étaient conservés par Smart afin d'aider au financement de la structure plutôt qu'être redistribués aux membres. Alors, ils annoncent 6,5% de frais d'utilisation (ou de cotisation) sur les contrats, mais le nombre réel se situe à environ 13% des ressources mutualisées (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Puisqu'il s'agit d'une entreprise partagée, tout le surplus d'argent était réinvesti dans la structure. Ce mécanisme permet de maintenir une quantité et qualité de services offerts aux membres (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Il est important de mentionner que présentement, Smart est uniquement rentable en Belgique.

Dans les autres pays, puisque le système d'optimisation fiscale n'est pas possible, un montant global et fixe variant entre 7 et 9% de la facture est demandé aux membres. Il s'agit d'un désavantage par rapport au système de la Belgique où le montant redonné par l'ONSS aide grandement la coopérative à fonctionner. L'informateur 9 (2022) explique qu'il y a trois critères qui expliquent la progression moins rapide de la coopérative dans les autres pays. D'abord, leur croissance est plutôt linéaire, à l'inverse de celle de la Belgique qui a été particulièrement fulgurante. Ensuite, il semble que les outils informatiques sont plus limités dans les autres pays, ce qui rend les processus administratifs plus lourds et moins efficaces. Enfin, si la stratégie du

financement des coopératives a été développée dans une perspective d'attraction des travailleurs pour qu'ils paient de faibles cotisations, le modèle ne semble pas économiquement viable (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

#### **4.6 Portrait actuel des coopératives Smart en Belgique et en Europe**

Depuis 2014, la coopérative a connu un essor sous la direction de son administrateur délégué Sandrino Graceffa. Elle est aujourd'hui présente dans sept pays d'Europe soit; la Belgique, la France, l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne, l'Autriche et la Suède. Les bureaux en Hongrie et aux Pays-Bas ne sont pas encore en fonction, faute d'avoir trouvé leur public cible (Moyersoen, 2020).

Nous utiliserons principalement la Belgique quand nous référerons à la coopérative Smart. Ce choix se justifie notamment puisqu'il s'agit de la « maison-mère » et que le modèle belge en est un de succès. Dix bureaux sont présentement répartis dans les trois régions de Belgique, soit la Flandre, la Wallonie et Bruxelles). En effet, lorsque les essais de développement d'entités étrangères de coopératives Smart sont en essai dans d'autres pays, c'est grâce au financement de Smartbe que cela est rendu possible (Walravens, 2020).

À l'inverse, le cas de Smart en France n'a pas été un succès. Cet échec peut s'expliquer par plusieurs raisons. D'abord, la relation avec les syndicats était mauvaise depuis le début. Selon l'informateur 9 (2022), beaucoup d'acteurs dans le domaine ont cru qu'il aurait été de la responsabilité des syndicats de créer un système comme Smart et non celle d'une entreprise privée. Une autre des raisons fut que le milieu du spectacle en France est très différent de celui en Belgique. Il y a plus de concurrence grâce à la présence de plus d'acteurs (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Il ajouta aussi qu'avec le temps, les liens entre les acteurs étaient faits depuis longtemps, ce qui peut expliquer qu'un nouveau joueur ait de la difficulté à se positionner. Aussi, les frontières entre les employeurs, les syndicats et les autres acteurs pouvaient s'avérer floues. Entre autres, par le fait que les définitions de ce qu'est un *salarié* ou un *employeur* n'a parfois pas de sens, puisqu'une personne peut très bien tergiverser d'un côté ou de l'autre dans ce domaine.

Selon le même informateur, une autre des raisons serait attribuable au fait que bien que plusieurs Français travaillaient dans la coopérative de Smart France, le projet a été géré à distance depuis la Belgique. Les fonds provenaient également de l'extérieur, puisque Smartbe venait en aide financièrement aux autres coopératives Smart européennes lorsqu'elles éprouvaient des difficultés financières. Cette approche n'a pas été bien reçue dans le milieu français. Autrement dit, ceux-ci auraient préféré un projet géré et financé de part entière en France, par des Français (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Enfin, selon l'informateur 9 (2022), le projet a été fait

de manière trop entrepreneuriale, insuffisamment en concertation avec les autres acteurs. Selon lui, il était inévitable d'avoir des ennemis dans le domaine. Il se questionnait sur les alliances créées ou qu'ils auraient dû créer, notamment avec les syndicats. Il s'agit donc de quelques pistes de réflexion et d'explications quant à l'échec du modèle français.

#### **4.7 Aspects juridiques concernant la coopérative Smart**

Ce bref résumé concerne uniquement Smart en Belgique. Plusieurs acronymes existent lorsque Smart est mentionné dans des articles; Smartbe, smart coop, productions associées et la fondation de Smart. Il semble qu'il y ait une kyrielle d'entités juridiques qui coexistent autour de la coopérative afin de faciliter l'opération des activités. Selon le journaliste Walravens (2020), pour que Smart soit fonctionnelle, il y a plusieurs entités juridiques différentes;

C'est tout à la fois une coopérative ambitionnant de « refaire le monde du travail » (Smart coop), une fondation privée nettement plus discrète (SMartbe), une ASBL qui a mis le contrat de travail, la gestion de factures et l'optimisation fiscale à la portée de tout le monde (Productions associées). Ainsi qu'une nuée d'autres entités juridiques. (Walravens, 2020, p.1).

En payant la cotisation annuelle de 30 euros, le membre-utilisateur devient « sociétaire » de l'entreprise partagée. Il s'agit d'une gymnastique juridique afin que le système fonctionne puisque la coopérative enfreint certaines lois du droit du travail belge. Walravens (2020) explique les étapes;

S'ils sont membres de la coopérative Smart Coop, les sociétaires facturent via l'ASBL Productions associées. Les clients paient sur le compte de la fondation privée Smartbe, qui joue le rôle de banque interne du groupe et redistribue les flux entre la dizaine d'entités belges de Smart ainsi que vers les filiales dans huit pays européens. (Walravens, 2020, p.3)

Peu d'informations supplémentaires sont disponibles à ce sujet dans la revue de littérature. Toutefois, dans son livre *Refaire le monde du travail*, Graceffa (2016) soutient que pour arriver à faire de l'innovation sociale, il est impératif de passer par des expérimentations sociales. Puisque le monde du travail est en changement, il est essentiel que les travailleurs trouvent des réponses au manque de protection sociale qui découle de ces nouvelles formes de capitalisme et d'emploi. Il s'agirait en fait de créer une nouvelle forme d'organisation économique qui permettrait la démocratie à l'intérieur de l'économie (Graceffa, 2016). Toujours selon cet auteur, il manquerait un cadre légal européen permettant de protéger les personnes qui tentent ce genre d'innovation sociale.

C'est dans cette logique que Smart assume amplement les risques et coûts juridiques inhérents aux expérimentations. En exemple, les enquêteurs du FISC ont évalué les pratiques de Smart en 2017. Ils ont contesté certaines pratiques internes qui consistaient à déduire certaines cotisations sociales et certains montants d'impôts. Le montant total à rembourser par les sociétaires était de 700 000 euros. Smart avait donc décidé de faire des prêts aux membres, sachant très bien que ceux-ci n'auraient jamais à les rembourser (Walravens, 2020). Contrairement aux entrepreneurs privés qui prennent l'ensemble des risques pour leurs propres bénéficiaires, ceux qui créent de l'innovation sociale dans un but collectif ont pour objectif la collectivité. Donc, il serait logique, selon lui, que la collectivité assume les risques inhérents avec les entrepreneurs sociaux (Graceffa, 2016).

À travers les systèmes législatifs propres à chaque pays où l'expérimentation des coopératives Smart a été implantée, chaque pays a dû inventer des entités juridiques afin que Smart puisse exister. Si nous prenons l'exemple belge, trois lois ont été contournées afin de permettre à Smart de fonctionner. Selon l'informateur 2 (2022), Smart utilise les failles du système afin de protéger les artistes et autres travailleurs précaires.

Expliquées simplement, ces lois concernent le fait que d'une part, dans le droit du travail belge, un contrat de travail doit toujours être signé avant la prestation de travail. Avec Smart, cette règle est contournée puisqu'il arrive que le contrat de Smart soit complété après la prestation. Toutefois, si le travailleur effectue une prestation avant celle-ci, la loi prévoit qu'implicitement, il existe un contrat non écrit entre lui et son donneur d'ordre. Or, ici, le contrat de travail n'est pas fait avec le travailleur, mais avec Smart. Ce qui constitue deux premières entraves à la première loi (Informateur 3, entrevue de recherche, 24 mai 2022).

Ensuite, en Belgique, la mise à disposition de personnel est interdite, sauf pour une exception qui est encadrée; les activités des agences d'intérim. Un employeur ne peut donc pas conclure un contrat de travail avec une personne pour le faire travailler pour un autre employeur, à moins d'être une compagnie d'intérim reconnue. Une deuxième exception existe dans le cas d'une grande entreprise qui souhaiterait déplacer un de ses employés d'une filiale à une autre au sein de la même compagnie. Donc, règle générale, la mise à disposition du personnel est interdite. Le portage salarial, bien qu'autorisé en France, n'est autorisé en Belgique que dans quelques exceptions, notamment s'il est reconnu par les autorités. Il s'agit aussi d'engager quelqu'un et de le mettre à la disposition de quelqu'un d'autre, ce que fait Smart. L'intérim est autorisé en Belgique, si l'agence est reconnue et qu'elle évite de payer moins que ce que le travailleur aurait eu dans la compagnie où il s'en va faire la prestation de travail. Donc, Smart enfreint la loi de la mise à disposition du

personnel lorsqu'elle conclut un contrat de travail avec le client et « envoie » le travailleur autonome faire la prestation (Informateur 3, entrevue de recherche, 24 mai 2022).

Enfin, dans le droit du travail belge, il est interdit de procéder avec une succession de contrat de travail à durée déterminée (ci-après CDD) avec le même employeur. Toutefois, Smart le fait couramment avec ses utilisateurs, ce qui correspond à la troisième infraction (Informateur 3, entrevue de recherche, 24 mai 2022).

Donc, le succès ou l'échec de l'importation du modèle dans différents pays dépend largement des lois et des règles en vigueur dans ceux-ci. Il est primordial de prendre ce fait en considération si on souhaite exporter ou créer un modèle semblable ailleurs.

#### **4.8 Smartbe présenté aux membres**

Sur son site web, Smartbe présente les services disponibles aux *freelancers*; outils de gestion administrative, financières et comptable, assurances, accompagnement, formations, assistance juridique, espace de travail. Smart décrit la coopérative comme une entreprise partagée avec une logique d'entrepreneuriat collectif (Smart, s. d.). Pour la personne souhaitant adhérer, des séances d'information sont disponibles plusieurs fois par mois dans les différents bureaux partout en Belgique. Le site web ainsi que les rencontres d'information sont disponibles dans les trois langues officielles du pays (français, néerlandais et allemand) ainsi qu'en anglais.

Sur le site web, il est possible de constater que la cotisation prélevée comme frais d'utilisation aux membres-utilisateurs sur leurs prestations est de 6,5%. Toutefois, en réalité, selon l'informateur 9 (entrevue de recherche, 12 juillet 2022) et Walravens (2020) ce nombre pourrait varier entre 11-13%.

Outre les services offerts par la coopérative, les avantages sont nombreux. D'abord, pour les travailleurs atypiques (avec des emplois discontinus, travailleurs autonomes, freelancers, etc.), cela permet d'accumuler des journées de travail avec un statut de salarié. Cela permet donc d'obtenir des droits sociaux tels que les allocations de chômage, de pension, une protection en cas d'accidents sur les lieux du travail, etc. Ces mêmes travailleurs, sans coopérative telle que Smart, ne pourraient pas bénéficier de cette sécurité sociale, ce qui les maintiendrait dans la précarité. Toutefois, il y a plusieurs critiques apportées au modèle. Nous les décortiquerons dans la prochaine section.

#### 4.9 Critiques envers Smart

Malgré les avantages du modèle, depuis sa vingtaine d'années d'existence, Smart a été largement critiquée. Certaines de celles-ci venaient des membres-utilisateurs, des universitaires, des syndicalistes ou encore de la communauté.

Tout d'abord, certains acteurs accusent la coopérative d'avoir augmenté la précarisation des travailleurs atypiques (Informateur 3, entrevue de recherche, 24 mai 2022). En effet, certaines compagnies tendent à utiliser systématiquement Smart plutôt que de conclure des contrats à durée indéterminée (ci-après CDI) avec leur personnel. Un des exemples cités fut celui d'une école linguistique. Accusant l'incertitude du nombre d'inscriptions variant à chaque session, la direction préférait conclure des contrats à durée déterminée (ci-après CDD) et informait les travailleurs d'utiliser Smart (Informateur 6, entrevue de recherche, 1<sup>er</sup> juillet 2022). La coopérative crée donc parfois de l'intermittence en venant pallier des problèmes dont les employeurs n'ont plus à se soucier grâce à son existence et aux services qui y sont offerts (Informateur 6, entrevue de recherche, 1<sup>er</sup> juillet 2022). « L'existence même de Smart permet à certains de lancer des *starts-up* dans des secteurs qui ne sont pas encore touchés par l'ubérisation. [...] L'employeur ne prend plus le risque d'engager des gens (Dohet, s.d., cité dans Walravens, 2020, p. 4) ».

Selon Walravens (2020), une critique venant de la communauté artistique concerne l'impact de Smart sur le statut de l'artiste. Initialement, au début des années 2000, le statut de l'artiste a été créé afin de permettre à plusieurs artistes de pouvoir accéder et bénéficier de prestations de chômage, même lorsque ceux-ci sont en situation d'intermittence. En effet, bien que la coopérative ait initialement existé afin d'encadrer les artistes, elle s'est par la suite élargie à différents métiers tels que des architectes, des promeneurs de chien, des journalistes, etc. L'auteur explique donc qu'en réponse aux pratiques de Smartbe, lorsque connues par l'État, les articles dans la loi belge concernant les professions artistiques admissibles furent resserrés afin de s'appliquer uniquement aux réels artistes. Cette conséquence quant au renforcement du statut de l'artiste au niveau législatif est décriée par les artistes et est encore reprochée à Smartbe (Walravens, 2020).

Aussi, les protections qui découlent de la coopérative ne seront jamais équivalentes à celles auxquelles un salarié bénéficierait dans un lien d'emploi traditionnel. Bien que le salaire et les cotisations soient rémunérés par Smart, la coopérative ne peut garantir une réelle protection de santé et sécurité au travail ni fournir le matériel nécessaire (Walravens, 2020).

Plusieurs critiques touchent à la gouvernance de l'entreprise partagée. Plusieurs problèmes découlent de celle-ci. Premièrement, il y aurait des problèmes quant à la démocratie interne. Une

certaine confusion régnait à travers les entités juridiques. Smart Coop devait s'inscrire dans une logique de gouvernance collective et globale avec un conseil d'administration (ci-après CA) composé de 17 personnes (Walravens, 2020). Le témoignage d'une ex-membre du CA raconte à ce sujet; « La coopérative était une boîte vide. J'ai demandé dans quelle mesure les membres étaient conscients de cet état de fait, et personne ne semblait avoir la réponse. [...] Nous n'avions pas accès aux vrais chiffres (Gommers, s.d., cité dans Walravens, 2020, p. 6) ».

De plus, lors de sondages effectués auprès des membres de la maison-mère belge, le volet *développement international* était la dernière priorité des répondants. Malgré les résultats obtenus, les stratégies provenant de la direction sont restées les mêmes; c'est-à-dire que pour que la coopérative ait une croissance favorable, le développement international était une priorité pour les administrateurs. Toutefois, chaque fois qu'il était nécessaire de financer ou d'éponger les coûts ou les pertes qui découlaient de ce développement international, ce sont les Belges qui payaient la facture. La démocratie interne se voit donc questionnée puisque les décisions des membres ne sont pas toujours respectées (Walravens, 2020).

Plusieurs critiques concernent les finances. D'abord, l'opacité de celles-ci est ressortie à maintes reprises (Walravens, 2020, et Informateur 6, entrevue de recherche, 1<sup>er</sup> juillet 2022). Sarah Gommers, une ex-membre du CA, déplorait que les personnes qui siégeaient au CA n'avaient pas accès aux vraies données financières, ce qui rendait la gestion de la coopérative difficile (Gommers, s.d., citée dans Walravens, 2020). Les rapports annuels sont maintenant disponibles en ligne, et ce, depuis les cinq dernières années. Ces rapports ont été validés par un commissaire et un auditeur (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Ensuite, certaines décisions quant aux surplus ne font pas l'unanimité. Certains espaces de *coworking* ont été achetés et mis à la disposition des membres. L'idée était de créer des espaces de réseautage entre les membres. Toutefois, ces locaux onéreux sont majoritairement utilisés par ceux vivant à proximité. Ils sont néanmoins rémunérés par l'ensemble des membres. Certains membres auraient préféré une baisse des cotisations plutôt que d'investir plusieurs millions d'euros dans le *coworking* sans consultation préalable (Informateur 6, entrevue de recherche, 1<sup>er</sup> juillet 2022).

Aussi, en Belgique, le gouvernement Michel de 2015 a instauré un *Taxshift* passant les cotisations patronales de 33 à 25%. Les ristournes provenant de l'Office national de sécurité sociale se sont transformées en tarifs préférentiels pour la coopérative. Les ristournes étaient importantes pour Smart comme source de financement. Walravens (2020) explique donc que la coopérative a trouvé comme solution au problème d'accuser un « coût mutualisé » et les membres n'ont pas bénéficié de ce *taxshift*. Cette manœuvre était peu transparente selon l'auteur. Depuis qu'il est en vigueur, le

pourcentage demandé aux membres n'a pas diminué malgré qu'il en coûte moins à la coopérative en cotisation patronale. Le vrai pourcentage réel que les membres paient se situe en fait plutôt autour de 11-13% (Walravens, 2020). Certains utilisateurs ne sont pas en désaccord de payer autant parce que la coopérative fournit plusieurs services. Toutefois, il déplore que Smart continue de clamer publiquement qu'il en coûte 6,5% alors que cette information est trompeuse (Walravens, 2020). Enfin, l'article de Walravens mentionne qu'un administrateur délégué gagnait 12 000 euros brut/mois. Il conviendrait de le comparer avec les salaires des autres entreprises à vocation sociale afin de savoir s'il est excessif ou non. Cette rémunération sous la gestion de Graceffa a suscité plusieurs débats internes et a été adoptée par un vote serré (Walravens, 2020).

En soi, la coopérative belge est rapidement devenue très rentable. Puisqu'il s'agit d'un modèle coopératif et vu la démocratie qui règne au sein d'un tel modèle, une certaine partie des dividendes, après s'être assuré de la pérennité de la coopérative, aurait pu être soumise à un vote démocratique en AG plutôt qu'utilisée selon la vision des administrateurs délégués. Il convient de rattacher cette critique à la mission initiale de la coopérative qui cherche à protéger les travailleurs les plus précaires de la société. Les priorités et les intérêts de ces travailleurs étaient peut-être divergents avec ceux des administrateurs délégués sur certains points.

#### **4.10 Relations entre les acteurs**

Dans cette section, nous abordons les relations que Smart entretient avec d'autres acteurs, notamment avec les autres coopératives de travailleurs ou encore les syndicats. Malgré quelques tensions initiales entre certains syndicats et la coopérative, le système fonctionne bien maintenant. La CSC-United Freelancers (entrevue de recherche, 2022<sup>3</sup>) nous informait même que puisque Smart offre certains services, cela leur permet de représenter les travailleurs autonomes sans avoir à offrir les mêmes services. Plus généralement, l'informateur 9 (entrevue de recherche, 12 juillet 2022) affirme que si certains syndicats ont été agacés par le développement de Smart au départ, les relations seraient maintenant plus harmonieuses. Aussi, lorsque questionnée sur la présence de plusieurs coopératives, la dynamique ne semblait pas compétitive. Les réponses pointaient davantage vers la reconnaissance de l'importance du modèle.

En France, certains syndicats voulaient absolument empêcher Smart France d'exister même s'ils étaient encore qu'une petite entité. Le but étant de prévenir que cela leur porte atteinte plus tard. Si pour l'un de nos répondants, il n'y avait pas de conflit avec les associations artistiques (Informateur

---

<sup>3</sup> Afin d'assurer la confidentialité des informateurs, nous avons choisi ici de nommer le syndicat sans nommer le numéro d'informateur ou la date précise de l'entrevue. Cela vise à empêcher de reconnaître cette personne dans une autre section et que ses propos restent confidentiels, tel que convenu.

9, 2022), pour un autre, il y avait des tensions entre les deux modèles, bien que cela n'ait pas été documenté dans la littérature (Informateur 4, entrevue de recherche, 27 mai 2022). Puisque Smart France est présentement en processus de liquidation judiciaire, il existe de grosses tensions avec les syndicats (Informateur 1, entrevue de recherche, 23 mars 2022).

Une autre des coopératives rencontrées lors de ce travail dirigé est la coopérative Dies. Elle sera présentée au point 4.12. Pour ce qui est de la relation entre Smart et Dies, l'informateur 7 (2022) nous expliquait que les relations sont bonnes. La présence des deux coopératives dans le paysage belge légitime leur existence. Toujours selon le même informateur, il n'y a pas réellement de contact entre Dies et les syndicats (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

#### **4.11 Situation québécoise & développement international**

Des rumeurs circulaient quant à l'intérêt de Smart de s'implanter au Québec. Les informateurs ont été questionnés à cet effet. La rencontre avec l'informateur de Smart a confirmé cet intérêt. Sandrino Graceffa, ancien administrateur délégué, serait venu au Québec afin de rencontrer les acteurs du milieu syndical ainsi que la Coopérative Desjardins. Lors de cette visite, une analyse macroéconomique avait été réalisée. Celle-ci n'est pas publique et ne nous a pas été remise dans le cadre de la recherche. Toutefois, lors de l'entretien, il a été mentionné qu'avec la façon dont Smart a été développée en Europe, l'étude démontrait que la coopérative est uniquement viable et rentable en Belgique (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

En France, en Espagne et en Italie, le développement était lent, fastidieux, et les structures fragiles. La progression était plutôt linéaire contrairement à la Belgique. Aussi, les autres pays n'avaient pas choisi le même pourcentage de frais d'utilisation sur les prestations de leurs utilisateurs-membres. Le succès belge s'explique par la croissance rapide, les outils informatiques efficaces et la présence de revenus stables. Une autre raison qui explique le succès de Smart selon l'informateur 9 (entrevue de recherche, 12 juillet 2022) était le marketing quant au prélèvement de 6,5% sur chaque activité facturée. Contrairement aux autres filiales de Smart en Europe qui demandaient autour de 8%, ce 6,5% était attrayant pour les travailleurs belges. Puis, le système d'optimisation fiscale belge permettait de reprendre l'équivalent d'un 6,5% supplémentaire (pour un total variant entre 11-13%), ce qui n'était pas le cas dans les autres pays (voir section 4.5). Ce montant était essentiel à la pérennité de l'entreprise partagée. Cette étude démontrait qu'au Québec, avec les projections économiques, ce ne serait pas viable.

Smartbe avait été approchée par un groupe aux États-Unis souhaitant démarrer une coopérative Smart. Une analyse avait alors été réalisée afin d'évaluer la possibilité d'étendre les activités de la

coopérative dans ce pays. Les conclusions étaient qu'il y a un manque de protection sociale tellement grand aux États-Unis, qu'il n'y aurait pas de logique à ce que la coopérative s'appelle ou s'inspire de Smart (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Aussi, il convient de réfléchir à la culture concernant le salariat. Chaque pays n'a pas la même position ou coutume en lien avec le recours aux travailleurs autonomes et aux salariés. Par exemple, les Pays-Bas, la Suède ou le Danemark n'ont pas la même culture quant au rapport professionnel que d'autres pays comme la Belgique, l'Allemagne ou les États-Unis. Il faut donc tenir compte de ces éléments dans l'évaluation de faisabilité d'un tel projet (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022).

#### **4.12 Autres coopératives belges : exemple de Dies**

D'autres coopératives existent depuis plusieurs années dans le paysage belge. Nous avons tenu à en rencontrer au moins une autre, afin de bénéficier de plus d'un modèle. Bien qu'il y ait plusieurs différences, les missions sont relativement semblables.

Tout d'abord, concernant le financement de la coopérative, Dies prend des frais d'utilisation de 8% de la marge brute d'une activité. Rappelons que Smart pour sa part cotisait 6,5% d'une activité. La marge brute est égale au chiffre d'affaires moins le coût des marchandises et de la sous-traitance. Lors de cet entretien, l'informateur 7 (entrevue de recherche, 4 juillet 2022) n'a pas parlé du coût réel de Smart d'environ 13%. L'informateur expliquait qu'il peut être plus avantageux pour un travailleur d'aller chez Smart ou chez Dies selon la nature de l'activité. Pour quelqu'un qui offre des services, tel que les coursiers, Smart revenait moins dispendieux avec le 6,5% de cotisation. À l'inverse, pour un travailleur-entrepreneur qui a recours à de la sous-traitance, Dies serait une option moins coûteuse (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

Un des avantages de Dies, selon ce même informateur, serait la grosseur de la structure. Dies est plus petit que Smart. Les conseillers sont donc plus près des membres. Les relations sont plus personnalisées et intimes, si bien qu'ils se tutoient.

Smart agit comme intermédiaire. Les utilisateurs y vont afin de s'octroyer un droit au chômage. Chez Dies, les travailleurs y vont pour devenir salariés. En mode de fonctionnement, Dies effectue tout ce qui est administratif et comptable à la place du travailleur. Autrement dit, ils encadrent des entrepreneurs. Il est possible d'arriver chez Dies sous deux statuts, salarié ou indépendant. Toutefois, la loi belge ne permet d'être indépendant que les personnes possédant un diplôme d'études supérieures ou une personne possédant un diplôme d'études professionnelles ayant fait une année supplémentaire afin d'apprendre les différentes notions reliées à la TVA (la taxe belge), la comptabilité, etc. (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

Pour être salariée, la personne doit démontrer être en mesure de maintenir une activité économique viable contrairement à Smart où on peut y aller une seule fois, avec une seule activité. Il y aurait l'exception d'un travailleur hyperspécialisé qui n'irait faire qu'une activité chez Dies, mais très rentable. L'informateur donnait l'exemple d'une scientifique qui irait faire une mission en Afrique. Cette seule mission pourrait constituer une activité économique viable. Le travailleur doit démontrer qu'il est en mesure d'apporter une entrée d'argent suffisante afin qu'on lui paie son salaire. En exemple, il devra avoir une marge brute se situant entre 2300-2500 euros par mois pour avoir un emploi de salarié à mi-temps. Pour que Dies paie le salaire au travailleur, il faut inclure également les autres montants à déboursier tels que les avantages, les remboursements de certaines dépenses non imposables, les taxes, etc. (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022). Dies, à l'inverse de Smart fait des provisions. Celles-ci servent à rémunérer des congés payés en milieu d'années, à payer des primes en fin d'année et un éventuel préavis. En effet, si un travailleur ne réussit pas à maintenir son niveau d'entrée d'argent, il se verra payé un préavis de départ. Si la balance de ces provisions est positive, elle permet de créer des réserves. Celles-ci peuvent servir pour financer certains outils de travail, compenser pour un mois où il y aurait un peu moins de contrats, etc. (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

Les travailleurs sont considérés comme gestionnaire de leur entreprise. Ils bénéficient d'une grande autonomie professionnelle. Si l'activité est fluctuante, la personne peut entrer à Dies sous le statut d'indépendant. Ainsi, chaque mois, le travailleur et le conseiller pourront évaluer combien la personne peut recevoir en salaire. Par exemple, si en janvier, la personne a généré 5000 euros en revenus, elle pourrait demander seulement 1000 euros et conserver le reste pour plus tard. Les cotisations sociales doivent être rémunérées aux trois mois en Belgique. Ainsi, chaque trois mois, elles seront payées à l'ONSS par Dies selon ce qui a été effectué comme paiement de salaire pour la même période donnée (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

En Belgique, certains programmes sociaux existent via des organisations communautaires et permettent d'avoir des fonds afin de monter une activité économique tout en gardant ses allocations de chômage. Ainsi, la personne conserve le statut de chercheur d'emploi, mais expérimente son activité professionnelle à temps plein. Ces programmes sont facilement conciliables avec les coopératives telles que Smart ou Dies (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

Ils organisent une AG annuelle à laquelle les entrepreneurs indépendants sont obligés d'assister afin d'utiliser leur droit de vote comme associé actif. Les entrepreneurs salariés pour leur part doivent avoir six à douze mois d'ancienneté pour pouvoir y assister, mais leur participation est facultative (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

Les services offerts incluent également un service juridique, des accompagnateurs et une plateforme comptable. Les entrepreneurs sont obligés d'ajouter les frais directement dans cette plateforme. Un service de recouvrement est également disponible (Informateur 7, entrevue de recherche, 4 juillet 2022).

L'informateur 7 (2022) mentionnait que le but de Dies n'est pas d'avoir un millier d'utilisateurs. Ils aiment le format de petite entreprise sociale avec un esprit familial. Il s'agit d'un autre modèle coopératif qui a fait ses preuves et qui s'inscrit comme acteur reconnu en Belgique. Ce modèle se distingue de Smart par le fait que la coopérative détermine d'abord la « rentabilité » d'un travailleur en amont avant de se positionner comme employeur. Une critique de ce modèle est qu'il ne permet pas d'encadrer tous les types de travailleurs et certains plus précaires ne peuvent pas en bénéficier.

#### **4.13 Résumé**

Ce chapitre avait pour but de démystifier le fonctionnement de la sécurité sociale, des syndicats, des coopératives belges qui ont pour missions de sortir les travailleurs autonomes de la précarité et de fournir des pistes de réflexion relativement à l'élaboration d'un tel modèle en sol québécois.

Il y a une réelle volonté dans plusieurs pays d'Europe d'organiser et de représenter les travailleurs autonomes. La Belgique a réussi à installer un tel modèle économiquement viable, contrairement à d'autres pays, où pour plusieurs raisons, ce fut un échec.

Le capitalisme crée de nouvelles formes de précarité et d'exploitation des travailleurs. Si pour quelques personnes, le travail indépendant est un choix positif, personne ne souhaite le faire pour 500 euros par mois (Informateur 3, entrevue de recherche, 24 mai 2022). Les systèmes juridiques n'arrivent pas à s'adapter suffisamment rapidement pour que les travailleurs gardent les protections sociales pour lesquelles, ils et elles ont milité durant des décennies. Le concept de subordination qui se rattache au statut de salarié est de plus en plus contesté à la suite de l'émergence du phénomène de l'ubérisation. Puisque le travailleur de multiplateforme ne choisit ni son client, ni le montant d'argent associé à son travail, il est subordonné à l'intelligence artificielle de l'application. De plus, la gestion algorithmique permet de nouvelles méthodes de gestion de la performance, de contrôle et de surveillance qui peuvent s'avérer négatifs, voire atteindre à la confidentialité et à la protection des travailleurs (Vandaele, 2018). Elle peut aussi devenir source de discrimination. Donc, le concept d'entrepreneur indépendant ou de travailleur autonome est largement contesté et contestable. Ce type de travail issu de la *gig economy* pourrait être considéré *salarié* au sens de la loi, puisque les travailleurs sont dépendants économiquement de leurs donneurs d'ordre (Bernier

et al., 2003). Dès lors, ils devraient bénéficier des protections sociales et syndicales offertes aux salariés.

Si les syndicats belges ont tardé avant d'adresser la question de la protection des travailleurs autonomes, cette même critique s'adresse amplement aux syndicats québécois. L'emploi indépendant représente maintenant presque de 12% des emplois totaux au Québec (Gouvernement du Canada, 2022b). L'augmentation de l'achalandage sur les multiplateformes est de 26% par année (O'Neill, 2021). Cela porte à croire que la *gig economy* continuera de prendre de l'expansion. Il est donc essentiel que les syndicats revitalisent l'action syndicale afin de conserver le seuil de couverture syndicale. Il s'agit aussi d'un moment opportun pour aller chercher les travailleurs traditionnellement exclus de l'action collective (Cella, 2012).

## **Chapitre V : Structures syndicales**

Ce chapitre vise à élaborer et à réfléchir aux nouvelles formes d'expérimentations institutionnelles comme voies de renouveau syndical. Puis, nous décortiquerons le modèle coopératif québécois. Nous réfléchirons au modèle Smart ainsi qu'aux modifications nécessaires afin qu'un modèle semblable puisse s'implanter au Québec, et ce, à l'intérieur des structures syndicales.

### **5.1 Renouveau syndical**

Il est important pour les organisations syndicales québécoises de se pencher sur la problématique du déclin de la couverture syndicale puisque leur survie dépend largement du recrutement de nouveaux membres (Murray, 2017). Comme mentionné au chapitre II, Murray (2017) se base sur 30 ans de recherche sur le renouveau syndical afin de peindre un portrait complet des stratégies et des pièges que toutes organisations syndicales souhaitant se renouveler devraient porter attention. Tout d'abord, quatre thèmes sont élaborés dans son travail; « 1- la modernisation des stratégies d'innovation, 2- les espaces de représentation syndicale, 3- les répertoires d'action syndicale et 4- la connexion entre les valeurs et les intérêts des différents groupes de travailleurs » [Traduction libre] (Murray, 2017, p.11). Dans les prochaines sections, ces thèmes seront présentés tout en illustrant les propos de l'auteur à l'aide de certains exemples provenant de la coopérative Smart.

#### **5.1.1 La modernisation des stratégies d'innovation**

Dans cette première partie, Murray (2017) discute de la planification stratégique. Tout d'abord, il avance que les syndicats souhaitant se renouveler devraient avoir les moyens de leurs ambitions. Selon l'auteur, dans certains syndicats (la majorité des syndicats français) (Andolfatto et Labbé, 2008, cités dans Murray, 2017), seulement 1-2% du budget total est consacré à la mobilisation de nouveaux membres alors qu'il faudrait probablement investir autour de 50% (Greenhouse, 2008,

cité dans Murray, 2017). Ils devraient s'assurer d'avoir les outils informatiques nécessaires afin de diminuer la bureaucratie qui est parfois lourde et encombrante (Murray, 2017). Il s'agissait d'ailleurs d'un des facteurs de succès de Smartbe, le fait que les outils de gestion informatiques aient facilité l'efficacité à l'interne, bien que ceux-ci auraient pu être plus intuitifs (Informateur 9, 2017). Aussi, Murray (2017) mise sur le renforcement de la démocratie interne et de la communication auprès des membres (Diamond and Freeman, 2002, cités dans Murray, 2017). Il insiste sur l'importance d'avoir une représentation en termes de diversité dans les structures (Heery et al., 2000, cités dans Murray, 2017).

La solidarité devrait s'opérer entre les travailleurs syndiqués ou non, ainsi qu'à l'international (Diamond et Freeman, 2002, et Martinez Lucio et al., 2009, cités dans Murray, 2017). Plusieurs auteurs s'entendent sur le fait que le syndicalisme traditionnel ne convient pas à tous les travailleurs, notamment à ceux qui font de l'intermittence. Dès lors, des services à la carte offerts par les syndicats seraient plus appropriés pour les nouveaux types de travailleurs atypiques (Haiven, 2006, Heckscher et Carré, 2006, Milkman, 2013, cités dans Murray, 2017). L'auteur cite Hyman (2007) afin d'en conclure que si les syndicats souhaitent se réinventer, leur motivation doit être profonde (Hyman, 2007, cité dans Murray, 2017).

À ce propos, il est possible d'utiliser Smart en exemple. Les fondateurs ainsi que Sandrino Graceffa souhaitaient réellement trouver une façon de protéger les travailleurs précaires (Graceffa et al., 2016). C'est pourquoi ils ont fait une coopérative se basant sur des principes d'économie partagée à portée sociale.

### **5.1.2 Les espaces de représentation syndicale**

Murray (2017) réfléchit à la taille des structures syndicales. Bien qu'une association entre le nombre de membres et le pouvoir dans les négociations soit souvent assumée, l'auteur se montre plus réticent. Selon certaines études (Chaison, 1996, Waddington, 2005, Waddington et al., 1997, 2005, cités dans Murray, 2017), pour que les négociations soient efficaces, celles-ci nécessitent d'être bien coordonnées et décentralisées, contrairement au souhait des compagnies multinationales (Murray, 2017). L'auteur explique aussi que plus la structure syndicale est grande, plus le risque d'hétérogénéité des membres s'accroît. Un syndicat très hétérogène est plus difficilement mobilisable puisque les intérêts sont davantage divergents. Aussi, le risque d'une gestion *top-down* (ou du haut vers le bas) est grand, ce qui ne favorise pas la participation des membres de la base (Murray, 2017). Enfin, un syndicat avec un grand nombre de membres ne signifie pas nécessairement un pouvoir politique accru (Serranno, 2014, cité dans Murray, 2017).

Trois éléments clés avant d'entamer un changement organisationnel sont à prévoir selon Fletcher et Hurd (2001, cités dans Murray, 2017). Premièrement, il est primordial d'offrir des services en soutien aux équipes locales afin d'amorcer le changement sans toutefois nuire à l'offre de service aux membres. Deuxièmement, il convient de planifier du support qui serait offert en cas de problématiques, notamment à la suite de changements technologiques. Troisièmement, le dernier vise à éduquer et à sensibiliser les représentants syndicaux et leurs membres afin d'initier la mobilisation en amont du changement culturel ou organisationnel.

Prenons maintenant l'exemple d'un syndicat qui souhaiterait inclure une coopérative telle que Smart. Reprenant les trois éléments clés de Fletcher et Hurd (2001, cités dans Murray, 2017), cela pourrait s'illustrer par la création d'une équipe dédiée à l'intégration des nouveaux travailleurs autonomes. Cette équipe devrait être mobilisée uniquement à cet effet et ne pas être retirée du soutien des équipes locales déjà existantes. Ensuite, puisqu'il a déjà été démontré dans cette recherche qu'un outil de gestion informatique avait été essentiel au bon fonctionnement de la coopérative Smartbe, il serait impératif d'avoir une équipe de soutien informatique afin de résoudre rapidement toute problématique en lien avec le nouveau logiciel implanté dans une coopérative québécoise. Enfin, ce syndicat profiterait de débiter le plus tôt possible la formation et la sensibilisation des délégués syndicaux et des membres à l'importance de dépenser des ressources afin d'organiser les travailleurs non syndiqués *non syndiquables* comme moyen de revitalisation de l'action syndicale, afin de contrer le précarité ainsi que comme réponse aux nouveaux types de travailleurs issus de l'ubérisation.

### **5.1.3 Les répertoires de l'action syndicale**

L'argument central de Murray (2017) dans cette section touche le *narratif* des syndicats ou de leur mobilisation. Plusieurs personnes croient maintenant que le syndicalisme n'a plus sa place. Une des raisons derrière cette croyance est qu'il n'y a pas eu de grève, de mobilisation ou de gains récents afin de marquer l'imaginaire et convaincre les travailleurs du bien-fondé des syndicats (Murray, 2017). Que ce soit en lien avec les campagnes syndicales, communautaires ou politiques, l'importance de choisir le bon narratif est essentielle. Afin de gagner un réel pouvoir, il est important que les travailleurs multiplient leurs actions, qu'elles soient conventionnelles ou non (Tilly, 2005), afin de contrecarrer l'hostilité grandissante dans le contexte des négociations collectives (Juravich, 2007, cité dans Murray, 2017). Dans leur analyse du pouvoir, Murray et Lévesque (2010) mentionnent également que « certaines ressources (la solidarité interne, la solidarité externe, ainsi que la capacité stratégique et discursive) façonnaient la capacité des

syndicats à influencer la régulation du travail dans des milieux de travail soumis aux contraintes de la mondialisation » (Levesque et Murray, 2010, p.43).

C'est d'ailleurs grâce au choix de narratif qu'Uber a réussi à perturber une industrie présente depuis 50 ans et à faire changer complètement la législation en aussi peu que trois ans (Coiquaud et Morissette, 2022). Pour ce faire, Uber a vu une faille dans la législation québécoise et a apporté une solution ; « Uber vend l'idée d'un modèle supérieur qui offre un service essentiel à la population en utilisant un narratif spécifique, un changement de marque (course, entrepreneur, partenaire, partage, etc.) dans le but de manipuler le gouvernement [traduction libre] (Sheidl, 2020, cité dans Coiquaud et Morissette, 2022). Ce narratif fut repris par la section jeunesse du Parti libéral du Québec (ci-après PLQ) et par la suite par la Coalition Avenir Québec (ci-après CAQ) et ont fini par réussir à obtenir une période d'essai. Celle-ci s'est soldée par une entrée d'Uber au Québec et d'un changement radical de tout un secteur (Coiquaud et Morissette, 2022).

Une des conclusions de cette section de l'article de Murray (2017) est que les syndicats doivent se renouveler; d'une part pour correspondre aux exigences changeantes de l'emploi actuel et d'une autre part, afin de répondre aux exigences de leurs membres qui ont changé au fil du temps. Dans l'optique où un syndicat souhaiterait s'inspirer du modèle coopératif belge afin d'inclure des travailleurs autonomes, une importance particulière sera à porter au narratif de ce projet.

#### **5.1.4 Connexion entre les valeurs et les intérêts des différents groupes de travailleurs**

Enfin, Murray (2017) explique qu'historiquement, les syndicats représentaient un seul groupe homogène de travailleurs, soit les hommes blancs pourvoyeur. Depuis, le marché de l'emploi s'est fragmenté et le portrait des travailleurs s'est diversifié. Plusieurs autres catégories ont émergé; soit en regard aux différences de *genre*, aux *appartenances ethniques*, aux *travailleurs migrants* ou encore à l'égard à *l'orientation sexuelle*, en plus des différenciations qui découlent des emplois atypiques (Levesque et Murray, 2010). Puisque les travailleurs ne sont plus qu'un seul groupe monolithique, ces différences doivent être prises en compte afin de créer une identité collective et une cohésion à travers les structures syndicales afin de créer une solidarité interne (Levesque et Murray, 2010).

La solidarité interne au sein d'un syndicat se traduit par la cohésion des membres ou la capacité des gens à délaissier leur individualité pour le bien-être collectif à travers des processus délibératifs (Hyman, 1975, cité dans Levesque et Murray, 2010). Le pouvoir du syndicat dépend de cette solidarité interne (Levesque et Murray, 2010). Il est donc impératif que les organisations syndicales prennent les intérêts divergents de ces groupes de travailleurs afin de s'adapter et de se renouveler

à travers cette nouvelle réalité (Yates, 1998). Murray (2017) cite également Yates (2010) et Laroche et Dufour-Poirier (2015) afin de parler des différences spécifiques reliées aux femmes et aux jeunes travailleurs. Leurs réalités étant différentes, leurs besoins le sont également. D'ailleurs, certaines grandes luttes historiques ont été menées par les groupes tels que les femmes, les jeunes ou les travailleurs immigrants. C'était le cas notamment en Belgique dans les revendications et grèves de mai 68 (Teicher, 2022).

Si l'on considère la possibilité de créer une coopérative québécoise pour les travailleurs autonomes, l'un des défis sera de rassembler et de réunir collectivement des travailleurs de tout horizon. La majorité de ceux-ci ont l'habitude de travailler seuls, ont une identité professionnelle forte ou non, et proviennent de groupes différents (Murray et Lévesque, 2010; Murray, 2017). Ces travailleurs auront des besoins différenciés et ce sera un défi pour les gens souhaitant les organiser que de créer cette cohésion interne. De plus, une idée avancée dans ce travail serait d'inclure cette coopérative au sein d'un syndicat ou d'une centrale syndicale québécoise. Alors, il faudra jongler avec les intérêts de plusieurs acteurs, soit les travailleurs autonomes souhaitant faire partie d'une coopérative, ainsi que ceux des syndicats, souhaitant se renouveler en organisant de nouveaux travailleurs malgré leur habitude de représenter uniquement des salariés. Il faudra donc se souvenir que chacun de ces groupes possèdera des intérêts divergents et des rationalités limitées et qu'il sera important d'en tenir compte afin de mener le projet à bien (Friedberg, 2011).

## **5.2 Pourquoi est-ce que les syndicats québécois devraient faire partie de la solution?**

En Belgique, le modèle Smart s'est créé en marge des syndicats, porté par la volonté de certains individus de protéger les artistes du précaire (Graceffa et al., 2016). Il s'agit d'une critique qui est d'ailleurs attribuée aux syndicats; ils n'ont pas su organiser tous les travailleurs. Au Québec, suivant le modèle du *Wagner Act* des années 40-50, les syndicats étaient très puissants, mais ils organisaient dans la très grande majorité des hommes blancs (Haiven, 2006). Ce modèle industriel de défense du salariat s'explique encore avec le Code du travail. Celui-ci prévoit des règles strictes qui régissent les règles autour des unités d'accréditation et celles-ci ne peuvent inclure que des salariés (LégisQuébec, 2022). Cela peut expliquer partiellement pourquoi les syndicats ont majoritairement défendu ce groupe de travailleurs.

En Belgique, les syndicats ont longtemps misé sur les augmentations de salaire vu le plein emploi plutôt que militer pour d'autres sujets en regard aux conditions de travail (Teicher, 2022). Le modèle du *salariat* procure aux travailleurs une forme de sécurité, soit par le biais des contrats à durée déterminée (ci-après CDI) ou par l'accessibilité à la sécurité sociale. En effet, les CDI comportent des avantages tels qu'un lien d'emploi stable, des protections sociales, la protection

que procurent les conventions collectives et la sécurité en emploi (Bilodeau et D'Amours, 2015). En essayant de protéger ce modèle basé sur le salariat, ils n'ont pas su s'adapter efficacement aux changements du marché de l'emploi (dont ceux issus de la *gig economy*) et à organiser les travailleurs atypiques.

À ce propos, une des raisons de l'échec de Smart en France est directement liée à la dynamique conflictuelle avec les syndicats. En France, « Smart aurait dû être fait par les syndicats et non par une boîte privée » (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Considérant que certains syndicats sont déjà présents au Québec dans certains secteurs que viserait la coopérative, notamment pour encadrer les artistes, il pourrait être stratégique et optimal de les impliquer comme alliés. D'ailleurs, Haiven (2006) soutient que;

Ceux qui utilisent le travail d'autrui à des fins lucratives sont considérés non seulement comme des employeurs, mais aussi comme des « donneurs d'ordre » ; même les travailleurs indépendants sont souvent dans des situations de dépendance vis-à-vis de leur donneur d'ordre. Cela donne lieu à de nouvelles possibilités et à de nouvelles formes d'action collective, que les mouvements syndicaux devraient adopter ou avec lesquelles ils devraient collaborer. [Traduction libre] (Haiven, 2006, p.85)

En d'autres mots, il s'agit d'une opportunité pour les syndicats d'utiliser la situation à leur avantage afin de renouveler l'action syndicale québécoise, tout en organisant maintenant les travailleurs qui étaient initialement exclus. De plus, certains domaines d'emploi où il y avait jadis une forte syndicalisation sont en déclin, ce que les syndicats ne peuvent pas empêcher. C'est pourquoi les syndicats ont intérêt à tenter d'organiser les autres types de travailleurs (Haiven, 2006). Leur survie en dépend sur le long terme.

### **5.3 Principes de base du modèle coopératif**

Dans leur ouvrage *Économie et société : piste de sortie de crise*, Favreau et Molina (2011) concluent que le système coopératif est la première solution afin de sortir de la crise. Par *crise*, ils sous-entendent les impacts de la montée du néolibéralisme et de la mondialisation. Ces deux axes centraux causent des problèmes inhérents à la production des avoirs dans un système capitaliste, des effets sur les territoires, de la délocalisation des entreprises et autres problèmes sociaux actuels. Selon les auteurs, les coopératives permettent des structures de production solidaire, une démocratisation de l'économie, une solidarité avec d'autres acteurs sociaux et sont « porteuses d'un projet de société écologique, démocratique et solidaire » (Favreau et Molina, 2011, p.9).

### 5.3.1 Valeurs coopératives

Le dossier de l'IRIS (2019) sur les coopératives dessine un portrait global sur le modèle coopératif (Hébert et Twahirwa, 2019). À l'échelle planétaire, ce serait environ 300 millions de travailleurs et plus d'un milliard de membres ou de clients qui baignent dans le milieu coopératif. On peut y lire également que les coopératives représentent 10% du PIB québécois.

La définition retenue par les auteurs est celle de l'Alliance coopérative internationale; « une association autonome de personnes unies volontairement pour répondre à leurs besoins et aspirations économiques, sociaux et culturels communs par le biais d'une entreprise détenue conjointement et contrôlée démocratiquement » (Hébert et Twahirwa, 2019, p.7). La démocratie au sein des coopératives suit généralement le principe d'une personne égale à un vote. Les valeurs qui y sont véhiculées tournent autour de l'autonomie, de l'égalité, de l'équité, de la responsabilité et de la solidarité (Hébert et Twahirwa, 2019).

Selon Dumais (1976), le modèle coopératif pourrait représenter un moyen alternatif situé entre le capitalisme et le socialisme. L'auteur met toutefois en garde; les coopératives ne sont pas toutes anticapitalistes comme le démontre l'exemple des sociétés par actions. Les surplus générés y sont également partagés à l'interne dans ce type d'entreprise, et ce, dans le même sens théorique qu'une coopérative (Dumais, 1976). La finalité n'est pas semblable puisque les actionnaires s'enrichissent dans la société par actions, ce qui n'est pas le cas des coopératives de solidarité.

[...] À certaines conditions, les entreprises coopératives pourraient retrouver un sens se rapprochant de celui que possédait ce mouvement à son origine, qui, tout comme le syndicalisme, est une création de la classe ouvrière dans le cours de sa résistance au capitalisme naissant. (Dumais, 1976, p. 556)

Une coopérative peut donc être un bon moyen en réponse au capitalisme et ses valeurs sont conciliables avec celles syndicales. Toutefois, la création d'une coopérative de travailleurs autonomes au Québec, à l'intérieur des centrales syndicales, devrait s'effectuer en préservant les valeurs coopératives et sociales, en misant sur le renforcement de la démocratie à l'interne et en conservant le principe « 1 personne = 1 vote ». Bien administré, l'IRIS considère le modèle coopératif comme une bonne solution pour contrer la précarisation, pallier à la perte de sens ou à la dépossession des travailleurs (Hébert et Twahirwa, 2019).

### 5.3.2 Principes juridiques coopératifs au Québec

Certaines lois encadrent les coopératives au Québec. Tout d'abord, pour exister, une coopérative doit avoir de trois à cinq membres fondateurs. Ceux-ci doivent obligatoirement envoyer au ministère de l'Économie et de l'Innovation la requête de constitution ainsi que les statuts afin qu'elle soit approuvée. Puis, une fois la coopérative reconnue, les membres pourront organiser une assemblée générale (ci-après AG) afin de déterminer leurs statuts et règlements. Ces derniers devront spécifier les valeurs, la mission, les champs d'activité, les critères pour devenir membre ou perdre le statut de membre et déterminer les pouvoirs et responsabilités du conseil d'administration (ci-après CA) et de la direction générale (Hébert et Twahirwa, 2019).

Puisque la coopérative est une propriété collective, les membres pourront bénéficier des services offerts, participer à la création de valeur (de capital) qui deviendra du *capital social*. Le surplus de capital social peut soit, être réinvesti ou retourner aux membres sous forme de ristourne. Si la coopérative est reconnue comme une ASBL (comme Smartbe à sa création (Graceffa et al., 2016)), aucune ristourne ne peut être retournée aux membres (ce qui distingue une coopérative d'une société par actions). Ce principe existe afin de protéger contre l'enrichissement personnel (Hébert et Twahirwa, 2019). Enfin, les membres peuvent participer à la gestion collective de la coopérative. Nous reviendrons dans le chapitre VI sur les différents détails énumérés dans cette section afin de réfléchir à un modèle québécois adapté du modèle belge, tout en l'incluant dans les structures syndicales.

### 5.4 Est-ce que le modèle de Smartbe est possible au Québec?

Afin de répondre aux questions de recherche, il convient de se questionner à savoir si le modèle belge pourrait s'implanter au Québec sans adaptation. Autrement dit, est-ce que ce modèle est « exportable » d'un pays à l'autre?

En Europe, alors que les pays où Smart a tenté de s'installer font tous partie de l'Union européenne et adhèrent à une politique monétaire commune, nous avons vu dans la section précédente que certains éléments faisaient en sorte que Smart n'était rentable qu'en Belgique. Aussi, outre l'impérative question de la rentabilité économique, certaines filiales Smart en Europe n'ont pas fonctionné pour d'autres raisons.

Plusieurs éléments sont à prendre en compte lorsqu'on aborde cette question complexe, soit le portrait des travailleurs, les différences culturelles, les différents aspects du cadre juridique, les politiques de fiscalité et les politiques publiques en vigueur. Nous pouvons rapidement conclure que des *adaptations seraient essentielles* afin de créer un modèle semblable au Québec. Bien qu'il

ne s'agisse pas d'un travail comparatif à proprement dit, nous survolerons dans cette partie quelques éléments qui permettent de comprendre en quoi le modèle belge n'est pas applicable facilement d'un pays à l'autre.

#### **5.4.1 Populations belges et québécoises**

Tout d'abord la Belgique avait une population de 11,587,882 personnes en 2021 (*Population, total - Belgium / Data*, s. d.) et une population active de 5 220 875 personnes pour la même année (*Population active, total - Belgium / Data*, s. d.). Pour sa part, la population du Québec était de 8 602 335 personnes en 2021 (Québec, s. d.-a) et avait 4 319 000 personnes en emploi pour la même année (Québec, 2021). Donc, les populations de la province de Québec et de la Belgique sont relativement semblables côtés populationnels. Cela pourrait nous indiquer qu'en termes de viabilité, le Québec possède suffisamment de travailleurs pour que la coopérative soit viable et pertinente.

#### **5.4.2 Différences culturelles**

Toutefois, d'autres éléments sont à prendre en compte. D'abord, tel que vu au chapitre IV, il y a une question de *culture* du marché de l'emploi. Rappelons que les Pays-Bas et la Hongrie n'avaient pas su trouver leur public cible afin de développer leurs activités (Moyersoen, 2020). Il y a donc une réflexion à y avoir en amont au projet afin de s'assurer que la coopérative répond à un besoin vécu par les travailleurs atypiques. Aussi, qu'elle s'inscrit dans une culture où d'une part, le coopérativisme est socialement encouragé et que les travailleurs ont un désir de se rassembler solidairement. D'une autre part, qu'un besoin de protection pour les travailleurs indépendants soit présent, ce qui pourrait ne pas être le cas dans un pays où la culture du salariat prédomine.

Au Québec, une précarisation de l'emploi s'est accentuée dans les dernières années à la suite de plusieurs facteurs; restructurations des entreprises, nouvelles formes de production, flexibilité des entreprises, intensification de la charge de travail, fragmentation de l'emploi, etc. Les emplois atypiques ne touchent plus uniquement les groupes traditionnellement marginalisés (jeunes, femmes, immigrants, etc.), mais affligent maintenant tous les niveaux de qualification (Bilodeau et D'Amours, 2015). Les emplois atypiques sont moins souvent syndiqués et ont généralement de moins bonnes conditions de travail. Enfin, les travailleurs atypiques ne bénéficient pas de l'ensemble des protections sociales qui découlent des lois du travail encadrant les salariés (D'Amours, 2015). En ce sens, la conjoncture du Québec et de la Belgique se ressemble.

Un autre aspect culturel important concerne le rapport d'un pays quant aux questions syndicales. En exemple, il est possible d'imaginer rapidement que des pays comme la Chine ou le Mexique ont

des cultures plus hostiles qu'un pays de l'Europe du Nord face aux efforts de syndicalisation des travailleurs. Au Québec, le cadre juridique encadrant les rapports collectifs du travail a peu évolué dans les 80 dernières années. Bien que la couverture syndicale du Québec reste supérieure aux autres provinces, peu d'amélioration a eu lieu afin de favoriser et d'encourager la syndicalisation (Bilodeau et D'Amours, 2015).

Enfin, nous pourrions inclure dans les différences culturelles le filet social offert d'un pays à l'autre. Effectivement, il y a plusieurs régimes de politiques publiques; social-démocrate, libéral et conservateur (Esping-Anderson, 1999). Les pays n'ont pas tous un régime aussi complet que la Belgique ni les mêmes lois pour y accéder. Dès lors, il s'agit d'une différence culturelle importante. Nous y reviendrons dans la section 5.4.5.

#### **5.4.3 Différences législatives par pays**

Smart ne serait pas « exportable » sans adaptation au Québec (ou dans un autre pays) en raison du cadre législatif. En effet, chaque pays possède différentes lois qui peuvent être gage de succès ou d'échec. Comme établi à la section 2.2.3, les critères pour définir un salarié, un travailleur indépendant ou le critère de dépendance diffèrent d'un pays à l'autre. Aussi, tel qu'illustré à la section 4.2, les règles encadrant l'accréditation syndicale ne sont pas identiques dans chaque pays. Les lois issues du droit social et fiscal sont également à considérer. Il s'agit de quatre exemples démontrant qu'un modèle ne peut se calquer parfaitement puisqu'il y a des enjeux juridiques importants à considérer.

#### **5.4.4 Différences fiscales par pays**

Ensuite, tel que vu également au chapitre IV, les différentes politiques fiscales peuvent faire la différence entre une coopérative pérenne et économiquement viable comme dans le cas de Smart en Belgique ou celles des autres pays. En Europe, les autres pays ne bénéficient pas d'optimisation fiscale tel que *le taxshift* du gouvernement Michel instauré en Belgique en 2015, ce qui les défavorisent. Les coopératives Smart des autres pays ont donc eu besoin d'aide de la maison-mère pour démarrer, pour fonctionner ou pour essuyer les pertes (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). En Europe, le 7-9% de cotisation demandé aux travailleurs est insuffisant pour que les coopératives soient rentables. Donc, dans l'optique de démarrer une coopérative au Québec, il conviendrait de consulter préalablement des spécialistes en fiscalité et de faire une étude de marché afin de s'assurer que le projet soit viable. Ce travail dirigé n'a pas la prétention de répondre à cette question fondamentale.

#### **5.4.5 Politiques publiques en vigueur**

Durant l'entrevue de recherche avec Smart, nous avons appris qu'un groupe d'Américains avait sollicité Smart afin d'évaluer si leur modèle coopératif serait réaliste et possible pour eux. Après évaluation, la réponse était négative. Cela s'explique majoritairement par le fait que les États-Unis possèdent très peu de filet social ou de politiques publiques. Une coopérative souhaitant développer une sécurité sociale aussi étendue qu'en Belgique ne serait pas rentable puisque l'écart serait trop grand entre ; ce que l'État offre dans ce pays et les services normalement couverts par Smartbe (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Dépossédé de sens, il serait même illogique de lui donner le même nom selon l'informateur de Smart. Cet exemple démontre que le succès d'une coopérative telle que Smart dépend aussi largement des politiques sociales du pays en place. Heureusement pour le Québec, la belle province possède un large système de protections sociales, ce qui se veut très encourageant dans l'optique de développer un modèle québécois semblable.

#### **5.5 Résumé**

Dans le chapitre V, nous avons mobilisé les théories de renouveau syndical de Murray (2017) en lien avec les apprentissages faits grâce aux exemples de Smartbe et Dies dans le chapitre IV. Nous avons démontré pourquoi les syndicats devraient s'impliquer dans le projet de l'élaboration d'une coopérative de solidarité avec les travailleurs atypiques. Nous avons décortiqué les principes coopératifs au Québec et nous nous sommes questionnées à savoir pourquoi il ne serait pas réaliste de reproduire au Québec le modèle de Smart sans adaptation. Dans le chapitre VI, nous analyserons les conditions essentielles à la réalisation d'un projet semblable au Québec. Puis, nous ferons un survol des difficultés à prévoir et nous pousserons de manière théorique l'idée d'une telle coopérative.

### **Chapitre VI : Analyse et discussion**

Dans les précédents chapitres, nous avons fait état de la précarité des *gig workers* et des autres travailleurs atypiques. Nous avons étudié les coopératives Smart et Dies en les situant dans le contexte global dans lequel elles existent et évoluent. Puis, nous nous sommes penchées sur le contexte de représentation des travailleurs et des théories de renouveau syndical. Nous avons examiné ce qui justifie que le modèle de Smart, issu des expérimentations institutionnelles, n'est pas « exportable » d'un pays à l'autre, incluant le Québec. Il nous a été donné de décortiquer le projet sous plusieurs angles à l'aide d'une revue de littérature récente afin de répondre aux questions de recherche.

Dans cette section, nous discuterons des conditions essentielles à la mise en œuvre d'un projet québécois inspiré de Smartbe à l'intérieur des centrales syndicales, du fonctionnement hypothétique d'une telle coopérative, des services à la carte qui pourraient y être offerts et du financement d'une telle coopérative. Nous verrons aussi l'importance de la prise de parole politique (ou lobbyisme) de la coopérative envers les différents acteurs impliqués, dont le gouvernement provincial du Québec. Enfin, nous proposerons une ébauche de modèle théorique très sommaire, qui tente de réunir les centrales syndicales, dans un projet de société commun et solidaire.

## **6.1 Conditions essentielles**

À travers la poursuite de ces travaux, certains éléments ont été identifiés comme des conditions essentielles auxquelles réfléchir avant d'entamer la mise sur pied d'une coopérative au Québec. Nous les présenterons brièvement dans cette section.

### **6.1.1 Liens entre les coopératives et les acteurs en place**

Nous avons analysé la situation des coopératives dans les autres pays d'Europe, notamment en France où le modèle n'a pas été un succès. Une des raisons de l'insuccès est liée avec les relations complexes entre Smart France et les différents acteurs en place, dont les syndicats. Rappelons que l'informateur 9 avait nommé que « Smart aurait dû être fait par les syndicats et non par une boîte privée » (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). C'est une des raisons qui nous porte à croire que les syndicats doivent faire partie de ce projet au Québec.

À ce propos, si les syndicats souhaitant participer à la coopérative ne sont pas ceux directement reliés aux artistes, il semble incontournable de les impliquer ou de leur faire part du projet très rapidement. Bien qu'il n'y ait pas que les artistes que nous souhaitons protéger à l'intérieur de cette coopérative, certains en feront probablement partie. Les syndicats québécois représentant des artistes pourraient être de bons alliés politiquement. Il serait important de les consulter. Cela vaut également pour tout autre syndicat représentant un groupe de travailleur visé dans le projet.

Stratégiquement, il serait souhaitable de conserver les canaux de communication ouverts entre les différents acteurs, dont les centrales syndicales ainsi que les groupes de travailleurs ou leurs associations afin de créer des alliances et non des rivalités (Carver et Doellgast, 2021, Simms et Dean, 2015). L'harmonie et la solidarité pourraient contribuer comme facteurs de réussite.

### **6.1.2 Adaptation du modèle relativement aux politiques publiques semblables**

En Europe, alors que les contextes sont plus semblables, le modèle Smart ne fonctionne pas aussi bien d'un pays à l'autre pour toutes les raisons énumérées aux sections 4.6, 4.11 et 5.4. Toutefois, le Québec possède des similitudes avec la Belgique quant à l'étendue des politiques publiques (voir

section 4.1 pour la sécurité sociale belge) ce qui est de bon augure. À l'inverse, Smart n'aurait pas pu voir le jour aux États-Unis vu le manque de politiques publiques en vigueur dans le pays (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Néanmoins, les lois encadrant le droit social ne sont pas les mêmes au Québec qu'en Belgique. Il est donc nécessaire qu'un syndicat, souhaitant élaborer un projet du même genre, se pose les questions suivantes; quelles protections (et/ou services) souhaitons-nous offrir ou garantir grâce à la coopérative et quel est le coût de ceux-ci relativement aux politiques publiques en vigueur? Cette question nécessite une réflexion en amont de l'élaboration du projet.

### **6.1.3 Fonds de pénalité & services juridiques**

Si un syndicat décidait d'aller de l'avant présentement avec le cadre juridique actuel, considérant que certaines lois devraient être « poussées à l'extrême » afin de rendre le modèle possible, il conviendrait de prévoir un fonds de pénalité et prévoir des sommes considérables pour les équipes juridiques. Les enjeux juridiques concernent notamment l'interprétation de l'unité d'accréditation, la syndicalisation via des contrats à durée déterminée pour les travailleurs autonomes, le cumul de journée à des fins d'obtenir des allocations de chômage, le statut du travailleur, le monopole de représentation syndicale et ainsi de suite. Par exemple, une coopérative québécoise qui souhaiterait donner un contrat à durée déterminée à un travailleur autonome afin que celui-ci devienne salarié et syndiqué au sein des travailleurs de la coopérative se buterait aux lois énumérées ci-haut.

Dès lors, les actions posées par la coopérative risqueraient d'en être appelées au Tribunal administratif du Travail afin d'être débattues. Ce travail dirigé ne poussera pas davantage cette question juridique puisqu'il s'agit d'un sujet de recherche en soi.

Toutefois, il faudrait donc que le syndicat ou les syndicats aient les moyens de leurs ambitions. Rappelons que Murray (2017) citait en exemple les syndicats français qui allouaient seulement 1-2% de leur budget au recrutement de nouveaux membres alors qu'il en faudrait plutôt 50% (Andolfatto et Labbé, 2008 et Greenhouse, 2008, cités dans Murray, 2017) (voir section 5.1.1).

Comme en Belgique, une telle coopérative ne pourrait pas naître sans être le résultat d'expérimentations institutionnelles (Graceffa et al., 2016). Il s'agit de l'unique façon de faire avancer des causes sociales ou de pousser les limites d'un modèle au maximum. Le Québec, tout comme la Belgique, ne possède pas de fond communautaire ou social pour encourager ou subventionner ce genre de projet. Il serait donc judicieux que les syndicats se prévoient dès le départ des sommes afin de pouvoir assurer une défense juridique pleine et entière ainsi qu'éponger les

pénalités ou amendes reçues dans les premières années. Smartbe n'avait pas de fond de pénalité ce qui ne semble pas avoir causé de problème en soi, puisqu'ils ont su éponger les pertes de 700 000 euros après la visite du FISC (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022) (voir section 4.7). Toutefois, sa rapide croissance a permis de s'adapter aux problématiques. Aussi, les autres filiales de Smart ont eu la chance de compter sur Smartbe, ce qui ne sera pas possible au Québec. C'est pourquoi il serait plus prudent d'en prévoir un.

Enfin, il serait important de prévoir libérer une équipe constituée de procureur.es et d'avocat.es en droit du travail (et/ou fiscal) afin de ne pas surcharger les conseillers juridiques déjà en place dans les structures syndicales afin d'éviter les impacts sur les membres du syndicat. Rappelons ici qu'il s'agissait d'une des conditions de succès selon Fletcher et Hurd (2001) afin d'avoir la collaboration des structures existantes dans les stratégies de renouveau syndical de Murray (Fletcher et Hurd, 2001, cités dans Murray, 2017).

#### **6.1.4 Financement de la coopérative**

Préalablement à la mise en place d'une coopérative, une étude de faisabilité pourrait être réalisée afin de s'assurer que le projet est viable économiquement. Nous rappelons ici que le principe d'une coopérative n'est pas de créer de la richesse individuelle. Toutefois, il pourrait être prudent de s'assurer qu'une telle coopérative sera réalisable, surtout si les fonds permettant sa création proviennent des cotisations syndicales des membres du syndicat intéressé. Celle-ci pourrait également permettre de déterminer le montant de la cotisation annuelle ainsi que le pourcentage retenu sur chaque activité. Pour que les syndicats soient intéressés à organiser ces travailleurs atypiques, la question de rentabilité est très importante. Haiven (2006) rappelle que;

Bien que les syndicats invoquent des raisons altruistes et solidaires pour organiser les travailleurs, il est dangereux de sous-estimer l'équation coûts-avantages que les syndicats doivent calculer pour prendre leurs décisions en matière de syndicalisation. Plus les avantages dépassent les coûts, plus les syndicats seront enthousiastes à l'idée d'organiser les travailleurs. Plus l'écart entre les coûts et les bénéfices est faible, moins ils seront enthousiastes. Si les coûts dépassent les avantages, les syndicats peuvent être carrément hésitants. [Traduction libre] (Haiven, 2006, p. 93)

Pour sa part, Dies réussissait à être viable avec un petit nombre de membres. Toutefois, elle n'organisait pas le même type de travailleurs que Smart. Ils choisissaient leurs membres en s'assurant préalablement qu'ils avaient une activité économique rentable (Informateur 7, entrevue

de recherche, 4 juillet 2022). Le choix du type de travailleurs est donc également très important à considérer. Nous y reviendrons dans la section 6.2.

Après avoir ciblé le type de travailleurs atypiques, déterminer le mode de financement sera donc primordial. Tel que vu en détail dans le chapitre IV (voir section 4.5), le montant de frais d'utilisation de 7-9% publicisé auprès des travailleurs, dans les autres pays, outre la Belgique, a semblé décourager les gens à adhérer à Smart. De plus, ce montant n'était pas suffisant afin que les coopératives soient autonomes et viables économiquement. En Belgique, le 6,5% de frais d'utilisation était attirant pour les travailleurs, mais la coopérative touchait réellement 11-13% grâce au *taxshift* du gouvernement Michel, ce qui était essentiel pour que la coopérative fonctionne bien (Informateur 9, entrevue de recherche, 2022). La croissance rapide des membres a également été un facteur de succès économique. Ne pouvant pas prévoir ce qu'il en sera au Québec, ces facteurs méritent d'être réfléchis avant de se lancer dans le projet.

Bien que Smartbe ne soit pas financée par le gouvernement belge, après ses vingt années d'existence, celle-ci est maintenant presque considérée comme un service public (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). En ce sens, il serait également intéressant d'approcher le ministère du Travail ou s'informer quant aux programmes déjà existants afin de voir si le gouvernement pourrait financer une partie de la coopérative. Puisqu'elle viendrait répondre à un besoin social au Québec, il n'est pas impossible de concevoir que le gouvernement pourrait être ouvert à octroyer certaines sources de financement. Il s'agit d'une voie d'exploration possible afin de bénéficier du financement en externe. Si le gouvernement du Québec décidait de financer le projet, nous apportons une mise en garde à l'effet que cet argent devrait venir sans contrepartie afin de ne pas dénaturer la mission du système coopératif ni la mission que cette coopérative s'est donnée. Les valeurs de la coopérative doivent rester celles des travailleurs autonomes précaires, et non celles de la CAQ, ou autre gouvernement en place, ni de pousser un quelconque agenda politique gouvernemental.

## **6.2 Défis d'organisation selon les types de travailleurs**

Il existe plusieurs types de travailleurs historiquement exclus des zones traditionnelles syndicales et chacun de ces groupes a des réalités et des intérêts différents (Haiven, 2006). À ce propos, il convient de s'interroger sur le type de travailleurs ciblé dans le projet de coopérative. Ce sera un défi de représenter tous les travailleurs atypiques. Ce sera également un défi de créer des solidarités au sein des travailleurs atypiques œuvrant généralement de manière plus solitaire, mais aussi entre ces travailleurs atypiques et les salariés des structures syndicales. Nous aborderons ces sujets dans les deux prochaines sous-sections.

### 6.2.1 Types de travailleurs

Une autre question pertinente que les syndicats devront se poser en amont est la suivante; quel type de travailleurs souhaitent-ils organiser dans une coopérative? Initialement, Smartbe représentait les artistes et les travailleurs du domaine culturel. Puis, ils ont commencé à représenter plusieurs autres travailleurs atypiques, ce qui a contribué à renforcer le statut de l'artiste en Belgique (Walravens, 2020). Au Québec, deux défis principaux seront à relever. Le premier est de nature juridique. Une coopérative souhaitant émettre des contrats à durée déterminée aux travailleurs autonomes et ainsi, leur offrir un contrat de salarié syndiqué aura inévitablement une problématique avec l'unité d'accréditation. Le second concerne la difficulté à organiser collectivement des travailleurs très différents. Toutefois, Cella (2012) y voit une opportunité pour organiser les travailleurs qui sont difficiles à organiser avec le modèle industriel que les syndicats avaient l'habitude de représenter.

Il s'agit d'une perspective qui peut représenter les deux extrêmes de travailleurs qui offrent leur main-d'œuvre sur le marché : les travailleurs hautement qualifiés semi-indépendants et les travailleurs en situation atypique dotés de compétences génériques, appartenant potentiellement au groupe des travailleurs pauvres. Tout cela pourrait ouvrir la voie vers un syndicalisme où peu de gens seraient exclus de la représentation collective, même si elle n'est pas « collective » dans le sens du passé. (Cella, 2012, p.171-172)

Haiven (2006) constate que même en absence de représentation syndicale, les travailleurs hautement qualifiés se mobilisent dans une certaine forme d'action collective. Ils arguent qu'il serait préférable que les syndicats s'adaptent à ces formes alternatives plutôt que d'insister sur des modèles plus traditionnels ou encore que ceux-ci tentent de faire arrêter ces actions. L'auteur utilise un graphique afin de démontrer les secteurs où la négociation se fait peu ou pas du tout en regard au degré d'autonomie et de formation des travailleurs, notamment chez les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs autonomes. Ce graphique de Haiven (2006) permet d'identifier plusieurs zones *non-syndiquées*, de séparer les différents types de travailleurs et de mettre en relief les défis reliés à la syndicalisation de chaque « zone » (Haiven, 2006, p.91).

L'article se concentre davantage sur les deux premières zones, soit celle des travailleurs très qualifiés et celle des travailleurs autonomes. Nous abondons dans le même sens que Haiven (2006) et croyons qu'une coopérative devrait d'abord se concentrer sur ces travailleurs puisque leurs besoins sont directement liés avec les services qui seraient offerts.

Les travailleurs autonomes de la zone 1 souhaitent être aidés à trouver des marchés et des acheteurs pour leur travail. Ils veulent également avoir accès à des avantages tels que des

assurances, des plans de retraite, des équipements et des outils de travail à bas prix, que leurs employeurs ne leur fournissent que rarement, voire jamais. Les travailleurs des deux zones sont préoccupés par les droits de propriété intellectuelle. [Traduction libre] (Haiven, 2006, p.97)

Cela ne signifie pas que les autres travailleurs précaires doivent être oubliés. Une réflexion importante doit toutefois avoir lieu à l'interne sur le type de travailleur et aux ressources et solutions à implanter pour contrecarrer les défis inhérents. Chez Smart et Dies, les coopératives représentaient différents types de travailleurs. Une autre partie de réflexion doit concerner le rôle des syndicats autour de la coopérative de travailleurs autonomes. Une représentation syndicale traditionnelle sera fort probablement peu adaptable au modèle coopératif et peut-être également non souhaité par les membres (Haiven, 2006). Dans une visée de renouveau syndical, il s'agirait d'un moment opportun pour revisiter les pratiques syndicales traditionnelles et réfléchir à de nouveaux modes de représentation. Ceux-ci pourraient d'ailleurs comprendre un volet de représentation plus individuelle que collective chez certains membres-utilisateurs alors que pour d'autres, un volet plus collectif serait plus approprié.

### **6.2.2 Solidarité au sein des travailleurs de la coopérative**

Dans le but de créer une coopérative de travailleurs atypiques, il faut réfléchir à la façon de rassembler et de solidariser les membres autour d'un but commun. Les membres ne seront pas un groupe de travailleurs monolithiques, dès lors leurs intérêts seront variés également. Il faudra donc bâtir cette collectivité autour d'intérêts communs (Simms et Dean, 2015). Une question qui se pose est comment rassembler ces travailleurs au sein d'une même coopérative? « La solidarité n'est pas quelque chose qui existe simplement, elle est créée et exprimée par un processus d'association mutuelle » [Traduction libre] (Fantasia, 1988, cité dans Simms et Dean, 2015, p. 175).

La théorie de mobilisation de Kelly (1988) expliquait que les humains tendent à se réunir lorsqu'ils sont confrontés à une injustice commune (Kelly, 1998). Chez les travailleurs atypiques, pour qui leur travail est parfois perçu comme une vocation, la réponse n'est pas toujours aussi simple comme vecteur de mobilisation. Dans ce cas-ci, les alliances de solidarité se feront peut-être à l'extérieur des cercles traditionnels, que ce soit avec leurs clients, avec la population ou avec d'autres groupes de travailleurs (Simms et Dean, 2015).

Aussi, Yates (2010) suggère les théories du « *cadrage* » afin de permettre de réunir des travailleurs très diversifiés sur des objectifs communs afin de créer des solidarités. Elle entend par *cadrage* le

fait de recadrer certaines idées ou certains discours afin de les normaliser dans un narratif ou un discours politique. « Dans cette mesure, le cadrage est aussi très pertinent pour la compréhension des conditions sous lesquelles la solidarité et les identités collectives sont constituées au sein d'une main-d'œuvre diversifiée » (Yates, 2010, p.138). Les syndicats souhaitant les organiser pourraient donc miser sur ces théories qui ont permis la syndicalisation des éducatrices en milieu familial de la Colombie-Britannique. Il s'agit d'un exemple pertinent puisque ces travailleuses étaient, elles aussi, atypiques, isolées et des entrepreneures.

Dans cet ordre d'idée, des réseaux, organisés par la coopérative, où les travailleurs pourraient se réunir répondraient à deux besoins simultanément. Le premier, au désir de découvrir plus d'opportunités sur le marché ou de développer son activité professionnelle et le second, de rencontrer d'autres travailleurs avec qui ils ou elles partagent des intérêts ou des besoins communs. En Belgique, la mobilisation s'est d'ailleurs faite via le bouche-à-oreille. Aucun autre effort y avait été investi et pourtant Smartbe s'est développé très rapidement (Informateur 9, entrevue de recherche, 12 juillet 2022). Un besoin se faisait ressentir parmi les travailleurs indépendants et Smartbe se présentait comme une solution.

### **6.3 Modèle de coopérative proposé pour le Québec**

Compte tenu de ce qui précède, nous allons ici proposer une première ébauche de modèle coopératif qui pourrait s'implanter au Québec. Nous rappelons que ce modèle est théorique et comporte plusieurs informations manquantes (i.e. nombres de syndicats impliqués, fonds disponibles, nombre et type de travailleurs, etc.). Toutefois, nous croyons qu'il est tout de même humblement réaliste de proposer une ébauche de modèle à partir duquel un syndicat ou un groupe de travailleurs intéressés pourraient amorcer leur projet.

Pour illustrer le modèle théorique proposé, nous l'appellerons fictivement *l'Association Solidaire des Travailleurs autonomes du Québec* (ci-après l'ASTAQ). Ce nom est d'ailleurs ici proposé à la suite d'une réflexion puisqu'il ne comporte ni le mot *syndicat* ni *coopérative* à l'intérieur, favorisant peut-être ainsi sa popularité. Plusieurs travailleurs indépendants pourraient être réticents à être syndiqués puisqu'en tant que travailleurs autonomes, ils bénéficient de certaines réductions fiscales (Haiven, 2006). De plus, les travaux de Laroche et Dufour-Poirier (2020), concernant l'image du syndicalisme auprès des jeunes, faisaient le constat que « l'image négative que projettent les organisations syndicales allait jusqu'à susciter la honte. Pour certains, « être syndiqué » signifiait être associé « à des personnes conflictuelles ou paresseuses » (Laroche et Dufour-Poirier, 2020, p.103). Bien que nous ne possédions pas les données chez les travailleurs autonomes ni dans les différents groupes d'âge, il est raisonnable d'avancer l'hypothèse que cette pensée est parfois

véhiculée dans l'ensemble de la population. Le choix du nom de la coopérative devrait donc se faire stratégiquement.

Enfin, certaines idées énoncées dans cette section tenteront aussi d'éviter certaines problématiques reprochées au syndicalisme traditionnel dans le contexte québécois ainsi qu'apporter un nouveau fonctionnement à l'image de notre compréhension des demandes et besoins des travailleurs atypiques, formulés à travers la littérature scientifique et nos entrevues de recherche.

### **6.3.1 Fonctionnement de la coopérative**

Pour ce qui est du fonctionnement, nous suggérons un modèle sensiblement semblable à Smartbe. Les travailleurs devront payer une cotisation annuelle pour devenir membres de la coopérative. Puis, le membre, un travailleur autonome, négociera lui-même son contrat de service avec son client, ou autrement dit, avec son donneur d'ordre. Pour illustrer nos propos, nous prendrons l'exemple d'une guitariste (une travailleuse autonome) qui négocie avec un théâtre (son client ou autrement appelé son donneur d'ordre) un contrat d'un soir, à 1000\$.

La guitariste entrera dans le logiciel de gestion et de comptabilité de la coopérative les informations requises. Le logiciel fournira 2 contrats. Le premier est le contrat officiel entre la guitariste et le théâtre, qui s'accompagnera également d'une facture qui sera adressée à l'ASTAQ. Le second sera celui d'un contrat à durée déterminée (ci-après CDD) pour la guitariste. Dans le même ordre d'idée qu'en Belgique, l'idée serait de rémunérer le temps invisible fourni à la préparation de sa prestation de travail. Donc, ce CDD pourrait contenir 10 journées prestées à 100\$ chacune. Les journées inscrites seraient simplement celles qui précèdent la prestation. Celles-ci serviraient à la comptabilité des journées de travail prestées et requises pour bénéficier du chômage. Vu ce CDD, la guitariste devient donc *salariée* de la coopérative pour 10 jours.

Ensuite, le théâtre devra payer le 1000\$ à la coopérative. Celle-ci paiera les cotisations sociales au gouvernement comme le ferait tout autre employeur en respect des lois en vigueur au Québec et prélèvera l'impôt directement à la source. La coopérative prélèvera également sa cotisation puis redonnera le montant restant sous forme de paie à la guitariste.

Puisqu'au Québec l'unité d'accréditation est un obstacle à ce modèle, une piste de réflexion serait de tenter d'obtenir une accréditation des salariés de la coopérative et que celle-ci soit adoptée le plus largement possible. Du coup, lorsqu'un membre-utilisateur obtiendrait son CDD, il deviendrait salarié de la coopérative et serait syndiqué pour les jours inclus dans son CDD. En Belgique, les utilisateurs ayant un chiffre d'affaires élevé obtenaient parfois même des CDI. Il s'agirait d'une autre piste à explorer. Ces idées sont bien entendu à évaluer par une équipe juridique. Il se peut

également qu'au Québec, plusieurs entités juridiques soient nécessaires afin que la coopérative fonctionne comme intermédiaire, tout comme cela fut nécessaire en Belgique (voir section 4.7). Il est possible de voir un graphique résumant le modèle à l'Annexe 1.

### **6.3.2 Services de base et à la carte**

Un avantage d'être membre de la coopérative est de bénéficier de certains services mutualisés. Prenons l'exemple du théâtre qui refuserait de payer la facture à la guitariste. Si celle-ci était obligée de déboursier plusieurs centaines de dollars en service de recouvrement, elle laisserait probablement tomber les démarches et resterait impayée. Toutefois, tout comme chez Smartbe, le fait de partager le service entre plusieurs personnes permet de réduire les coûts (Charles et al., 2019). Cela fait en sorte que la coopérative irait récupérer les sommes impayées sans tarder, ce qui apporte une protection économique à la travailleuse. Ce service de recouvrement ainsi que le logiciel de gestion et d'administration devraient être dans les services de base de la coopérative. Nous croyons qu'un accompagnement individualisé avec un conseiller, salarié de la coopérative, serait pertinent dans les services de base également, comme le font également Smartbe et Dies.

Pour ce qui est des autres services, nous croyons qu'il serait pertinent que cela soit discuté entre les membres ainsi qu'avec l'équipe de gestion et décidé en assemblée générale. Ces services pourraient comprendre des services juridiques, des fonds de retraite collectifs ou investissements collectifs, des assurances collectives, des services comptables, des outils partagés, des services de conseil en gestion de projet ou en entrepreneuriat, etc.

Des réseaux devraient aussi être organisés entre les membres pour favoriser la participation, le mentorat, la rencontre entre différents travailleurs, le partage et le développement des activités professionnelles. Il est possible de consulter sous forme de tableau le modèle des services en Annexe 2.

### **6.3.3 Structures internes**

Puisqu'il s'agit d'une coopérative de solidarité, il y a aurait deux types de membres; soit les membres utilisateurs (soit les travailleurs autonomes) et les membres travailleurs (soit les salariés de la coopérative) (Hébert et Twahirwa, 2019). Tel que vu à la section 5.3, certains principes au sein de la coopérative découlent d'obligations légales. Celle-ci doit avoir un minimum de trois à cinq membres fondateurs. Elle doit aussi se doter d'un conseil d'administration et d'une direction générale. Aussi, la coopérative devra adopter des statuts et règlements internes. Une grande transparence semble fondamentale, et ce, à chaque niveau de la structure. Une façon de rendre la

structure pérenne est de miser sur une grande démocratie interne et en bâtissant une solidarité entre les membres.

L'implication des syndicats dans le projet est une bonne idée pour plusieurs raisons (voir section 5.2). Tout d'abord, il y aura assurément un défi de recrutement des membres. Les syndicats ont les compétences et l'expérience dans ce domaine. Ils ont les structures en place pour organiser les travailleurs. Certaines personnes syndiquées dénoncent parfois un mouvement *top-down* (stratégies descendantes) plutôt que *bottom-up* (stratégies ascendantes) dans les structures syndicales. Toutefois, selon Milkman (2006), une combinaison des deux stratégies serait essentielle afin de mener à bien des campagnes de syndicalisation (Milkman, 2006, cité dans Voss, 2010).

Une des questions que nous nous sommes posées est en regard au nombre idéal de coopératives qu'il devrait y avoir au Québec. Nous avons une petite réserve face à l'idée que plusieurs syndicats démarrent plusieurs coopératives, tous en silo. Déjà en 1967, Gérard Dion affirmait à propos du pluralisme syndical québécois;

En soi, elle (la concurrence syndicale) est bonne jusqu'à un certain point [...]. Cependant, quand on considère les ressources humaines et financières qui sont dépensées pour essayer de déloger un syndicat déjà installé [...] on peut se demander si celles-ci ne pouvaient pas être utilisées d'une meilleure façon pour syndicaliser les travailleurs qui restent en marge du mouvement syndical. (Dion, 1967, cité dans Delorme et Lafrance, 1982, p.576-577)

Carver et Doellgast (2021) tirent des constats semblables dans leurs travaux. Selon elles, la fragmentation institutionnelle (ou en d'autres mots le pluralisme syndical) représente un « cercle vicieux qui mine la solidarité au sein du mouvement syndical, permettant aux employeurs d'exploiter les divisions ou les désaccords entre les syndicats et/ou les comités d'entreprise pour négocier des concessions » [Traduction libre] (Doellgast et al., 2018, cité dans Carver et Doellgast, 2021, p. 373). En plus de parfois nuire aux négociations, cette fragmentation ainsi que l'image des syndicats traditionnels sont parfois perçues négativement notamment par les jeunes et qualifiés d'une autre époque (Laroche et Dufour-Poirier, 2020). Ceux-ci souhaiteraient plutôt : « des alliances intersyndicales [...] générateurs d'un discours de contre-propositions au ton et au contenu susceptibles d'inspirer davantage les jeunes » (Laroche et Dufour-Poirier, 2020. p.104). Autrement dit, nous croyons qu'une coopérative solidaire intersyndicale serait inspirante pour les jeunes générations également. Il pourrait s'agir d'un projet réconciliant dans une certaine mesure qui aiderait à redorer l'image des syndicats.

En Belgique, l'absence de période de maraudage syndical et l'accréditation libre favorisent une collaboration entre les syndicats (voir section 4.2). Une organisation syndicale ne fera jamais de publicité afin d'encourager ou de décourager un travailleur de choisir son syndicat plutôt qu'un autre. Les efforts sont plutôt réunis ensemble afin de lutter contre le capitalisme et/ou le patronat (T. Dock, communication personnelle, 22 avril 2022). Cette solidarité intersyndicale comporte des avantages non négligeables et abonde dans le même sens que Dion (1967). Cette logique pourrait être poussée et appliquée aux futures coopératives québécoises. Créer une coopérative solidaire commune intersyndicale permettrait d'éviter de reproduire le modèle québécois du pluralisme syndical et les conséquences négatives qui s'y rattachent.

Puisqu'un des objectifs recherchés est d'impliquer les syndicats dans le projet, il faut se demander comment cela pourrait s'articuler concrètement. Pour que les syndicats soient présents, ceux-ci doivent pouvoir répondre à leurs propres intérêts (Haiven, 2006). Une première idée proposée dans ce travail dirigé serait de reproduire un modèle semblable à un qui fonctionne déjà depuis une trentaine d'années, soit le Centre International de Solidarité ouvrière (ci-après le CISO) situé à Montréal. Bien qu'elle soit une association à but non lucrative (ci-après ASBL) et non une coopérative, le principe demeure intéressant. Le CA est composé majoritairement de deux personnes provenant de quatre centrales syndicales québécoises (Centre international de solidarité ouvrière, s. d.). Donc, les syndicats travaillent ensemble à créer une solidarité ouvrière et cette ASBL fonctionne depuis plusieurs dizaines d'années.

Ce modèle serait intéressant au sein de la coopérative pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cela permettrait de rassembler les syndicats autour d'un projet de société commun. Cela permettrait aussi de partager solidairement les frais inhérents au démarrage de la coopérative avant que celle-ci soit viable économiquement. À cet effet, nous suggérons que tous les syndicats impliqués supportent financièrement le projet dès le début. L'avantage de cette idée est que la solidarité des salariés envers les travailleurs autonomes précaires ne reposerait pas sur un seul et même groupe de salariés syndiqués et solidaires des travailleurs précaires. Du même coup, l'acceptation des salariés risque de se voir accrue. Enfin, cela permettrait de rassembler le talent d'une équipe juridique pour se pencher sur les enjeux législatifs nommés préalablement (voir sections 5.4.3 et 6.1.3). Il est possible de voir une ébauche des structures internes à l'annexe 3.

#### **6.3.4 Démocratisation du travail**

La démocratie interne est très importante. C'est pourquoi nous suggérons un modèle comportant deux conseils d'administration (ci-après CA). Le premier CA serait composé de membres provenant des différents syndicats affiliés à la coopérative tel qu'illustré par l'exemple du CISO

(voir section 6.3.3). Le deuxième CA serait composé des membres de la coopérative selon les principes de démocratie bicamérale avancés par Isabelle Ferreras (2012) dans son livre *Gouverner le capitalisme*. En effet, les travailleurs sont très bien placés pour connaître leur travail, leurs besoins et se prononcer sur ce qu'ils souhaitent pour leur coopérative. Dans ce CA, il serait important que les membres élus soient représentatifs des membres de la coopérative (Murray, 2017). Cette représentativité peut toucher des enjeux identitaires (genre, sexuelle, ethnie, professionnel, etc.). Elle peut aussi s'articuler sous forme d'activité. Il pourrait être intéressant de réfléchir à préserver certains sièges en fonction du nombre de contrats soumis annuellement (J. Charles, communication personnelle, 28 octobre 2022). Par exemple, les intérêts des membres qui font un seul contrat annuellement versus ceux qui en font une centaine sont très différents. Ainsi, chacun de ces CA pourrait avoir des droits de regard ou des vetos sur un ou plusieurs points tels que choisis préalablement dans les statuts et règlements.

Bien que ce modèle soit différent des structures habituelles, nous croyons qu'il s'agirait d'un moment opportun pour tenter une autre forme d'expérimentation institutionnelle. Dans l'optique où un syndicat déciderait d'implanter une coopérative « solo », cela ne serait pas forcément une mauvaise idée en soi. En Belgique, plusieurs coopératives cohabitent et l'entente est bonne entre elles. Une des raisons facilitantes est qu'elles organisent différents types de travailleurs. Autant chez les informateurs de Dies que ceux chez Smartbe (2022), lors des entrevues de recherche, nous avons eu le même discours : le fait qu'il y ait plusieurs coopératives donne de la validité à l'existence des coopératives de travailleurs atypiques.

Puisqu'il s'agira d'un défi d'organiser plusieurs types de travailleurs atypiques différents, une solution serait de reprendre le système des « fédérations » comme à la Confédération des syndicats nationaux (*Fédérations*, s. d.). Cette idée de créer plusieurs *fédérations* pourrait s'apparenter avec les *zones* telles que vu par Haiven (2006) et brièvement décrites à la section 6.2.1. Ainsi, chaque fédération pourrait représenter certains types de travailleurs et offrir des services plus personnalisés aux besoins de chaque groupe. Par exemple; les travailleurs hautement scolarisés ou provenant d'emplois considérés comme « professionnels » souhaitent généralement être représentés par des conseillers éduqués ou dits « professionnel » également (Aleks, 2019). Les moyens d'organisation ou de représentation de ces différents groupes diffèrent. Donc, grâce à l'idée des fédérations, il pourrait être possible de regrouper tous les travailleurs, ou une grande partie, au sein d'une même coopérative, tout en permettant une représentation adaptée aux réalités de chaque groupe. Cette représentation et les services associés se feraient sur une base parfois plus individuelle ou parfois plus collective, mais seraient adaptés aux besoins et aux réalités de chaque groupe.

Pour conclure, au Québec, étant donné le pluralisme syndical québécois et les conséquences qui en découlent, il serait intéressant de tenter une version qui rassemble les syndicats ensemble sur un objectif commun; organiser les travailleurs atypiques et contrer le précarariat.

### **6.3.5 Valeurs**

Les valeurs devraient être semblables aux sept principes coopératifs de Hébert et Twahirwa (2019) soit; « l'adhésion volontaire et ouverte à toutes les personnes, le contrôle démocratique par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, l'éducation, formation et information, la coopération entre les coopératives et le souci de la communauté » (Hébert et Twahirwa, 2019, p.8). Les valeurs devront être inscrites dans les statuts et règlements de la coopérative. Elle devrait également avoir pour mission de jouer un rôle de prise de parole politique et/ou de lobbyisme auprès du gouvernement afin de les sensibiliser aux enjeux que vivent les travailleurs précaires.

### **6.3.6 Lobbyisme**

Nous avons vu grâce aux travaux de Coiquaud et Morissette (2022) qu'il est possible, avec une idée et le bon narratif, de faire basculer une industrie qui perdurait depuis 50 ans en simplement trois ans (voir sections 1.1 et 5.1.3). Les théories pluralistes en Relations industrielles apportaient l'idée que chaque acteur, dans le système des relations industrielles, a ses propres intérêts (Bellemare, 2015, dans Bilodeau et D'Amours, 2015). Ici, les acteurs sont les suivants; les travailleurs autonomes, les syndicats, les donneurs d'ordre (incluant de grosses compagnies dans la *Gig economy*), les clients et le gouvernement. Il ne serait pas impossible de reprendre les stratégies de Uber afin de choisir un discours stratégique qui reprend les avantages que chacun peut tirer de ce modèle. À ce propos, Murray (2017) insistait sur l'importance du bon narratif également. Par exemple, avec Uber, la CAQ anciennement parti d'opposition, se positionnait comme le parti « des entrepreneurs » (Coiquaud et Morissette, 2022).

Cette coopérative pourrait alors être présentée au gouvernement comme une solution favorisant l'entrepreneuriat. Pour les clients s'étant habitués aux services découlant de la *gig economy*, majoritairement du WODA, comme une façon de se déculpabiliser d'utiliser les services. La coopérative deviendrait alors une solution sociale à la précarité des travailleurs. Les travailleurs autonomes, eux, trouveraient des services mutualisés leur permettant de conserver les avantages du travail indépendant. La coopérative se présente alors comme une alternative au salariat et au syndicalisme, ce que certains travailleurs redoutent, préférant le travail autonome. Pour les syndicats, la coopérative devient une voie de renouveau syndical. Pour les donneurs d'ordre, elle vient légitimer leurs manières de faire et augmente leur image d'employeur. Cela pourrait

également diminuer les mesures antisyndicales utilisées, voyant la coopérative comme une alternative au syndicalisme. Bien que ces arguments avancés auprès des différents acteurs ne sont pas tous en adéquation avec les valeurs qui poussent notre réflexion et notre motivation intrinsèque dans ce projet, l'idée est de choisir le bon narratif pour que l'idée fasse écho selon les intérêts de chacun afin que cette coopérative puisse voir le jour.

Donc en réfléchissant afin de choisir le bon narratif, les bonnes stratégies politiques et de communication afin de faire avancer ce projet, il n'est pas impossible que le gouvernement soit sensible au fait qu'il serait une bonne idée d'être tolérant face à un projet coopératif tel que l'ASTAQ. Tel que vu préalablement au cours de ce travail dirigé, en Belgique, le gouvernement reconnaît maintenant Smart comme un acteur social important. Les fondateurs ont toutefois persisté initialement, même si certaines lois étaient à contourner. Smartbe les contourne toujours encore d'ailleurs, mais cela est toléré puisque la coopérative répond à un besoin social et apporte une solution à un problème créé par le capitalisme, qui est à son tour accepté dans le compromis fordiste.

#### **6.4 Réforme juridique**

Nous avons démontré à travers ce travail dirigé que les questions législatives demeurent des obstacles quant à la réalisation d'une coopérative s'inspirant de ce qui est fait en Europe. En ce moment, plusieurs chercheurs s'affairent à réfléchir à certaines pistes de solutions alternatives au manque de protection pour les travailleurs atypiques et précaires.

Comme ce travail dirigé l'a également démontré, certaines lois encadrant les rapports collectifs représentent des freins à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs atypiques. Certaines lois encadrant les rapports collectifs représentent des freins à l'expérimentation institutionnelle. Certains chercheurs se penchent sur la question depuis une trentaine d'années. Parmi ceux-ci, Doorey (2012) apportait l'idée d'une liberté d'association graduelle qui permettrait d'obtenir une représentation syndicale minoritaire (Doorey, 2012). Ainsi, un syndicat pourrait donc être élu et reconnu minoritaire en représentant par exemple 30% des salariés. Aux États-Unis, constatant les iniquités découlant du Wagner Act, un modèle de droit du travail a été imaginé pour remplacer le modèle présent afin d'être plus exclusif et de permettre un contre-pouvoir contre le racisme et le sexisme systémiques. Ainsi, les protections découlant du statut de salarié devraient s'appliquer également aux travailleurs domestiques, aux sans-papiers, aux travailleurs migrants et aux entrepreneurs indépendants (Sachs et Block, 2020).

Plusieurs pays réfléchissent donc également aux mêmes enjeux que ceux du Québec. Certains d'entre eux ont des systèmes plus ou moins avancés relativement aux problématiques qui découlent de la *gig economy* et de la gestion algorithmique (voir section 2.2.3). Nous avons mentionné préalablement que le critère de *dépendance économique* s'avérait être un critère important à considérer (Bernier et al., 2003) tout comme celui du *contrôle* lorsque l'on se questionne sur qui est le réel employeur (De Stefano et al., 2021). Aussi, la Belgique possède un principe de présomption du salariat intéressant. Le fardeau de la preuve incombe ainsi à l'employeur lorsque vient le temps de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un salarié (Informateur 8, entrevue de recherche, 8 juillet 2022). Néanmoins, les mêmes questions et problématiques demeurent.

## 6.5 Résumé

En résumé, il y a beaucoup d'aspects à ficeler dans la création d'une telle coopérative. Nous n'avons pas la prétention d'exhaustivité à l'intérieur d'un travail dirigé d'offrir les réponses à toutes ces questions et aux problèmes réels. Toutefois, il s'agit d'une première piste de réflexion pour aider un syndicat, ou un groupe de travailleurs, qui souhaiteraient créer une telle coopérative à se poser des questions pertinentes.

## Chapitre VII : Conclusion

En conclusion, ce travail dirigé s'est penché sur les questions de recherche initiales. Nous pouvons maintenant en conclure que les initiatives, nées et développées au sein de contextes institutionnels particuliers, comme Smartbe ne sont pas « exportables » sans procéder à des adaptations relativement majeures. Nous avons eu la preuve en France où le modèle fut un échec. Aussi, nous avons eu la confirmation lors des entrevues de recherche que la maison-mère belge devait venir en aide aux autres filières européennes afin que les projets démarrent et survivent. Dès lors, un tel projet est soumis à des contraintes juridiques, culturelles et/ou fiscales et celles-ci seront impératives quant au succès ou à l'échec d'un modèle.

Toutefois, nous croyons que ce genre de coopérative, permettant de contrer la précarité de plusieurs travailleurs n'ayant pas accès à la syndicalisation traditionnelle, pourrait être développée ailleurs dans le monde. Malgré les obstacles inhérents et les défis rencontrés, il s'agit d'expérimentations institutionnelles qui font maintenant leurs preuves depuis une vingtaine d'années. Nous croyons que Graceffa (2016) voyait juste lorsqu'il affirmait que ces expérimentations sont essentielles afin de porter des projets de société ou de viser à obtenir une société plus juste. Les coopératives comme entreprises d'économie sociale représentent une piste de solution en réponse aux problèmes découlant du capitalisme et de la *gig economy*. Nous avons vu que la *gig economy* se répand

rapidement et qu'il est donc important que les chercheurs ainsi que les travailleurs et travailleuses apportent des idées dans le but de rééquilibrer le pouvoir des plus précaires.

Nous avons également soulevé que les coopératives de travailleurs autonomes ne pourraient pas s'implanter à première vue au Québec sans une réflexion sérieuse de la part des centrales syndicales, sans des adaptations majeures et sans une modification du cadre juridique québécois. Ensuite, nous avons réfléchi à la possibilité de pousser le modèle malgré les limites afin d'en faire une expérimentation institutionnelle tout comme l'a fait Smart il y a une vingtaine d'années. Toutefois, cela ne se fera pas sans heurte ni défis. Cette expérimentation institutionnelle pourrait toutefois être un nouveau sentier de revitalisation de l'action syndicale québécoise. À ce propos, nous avons mobilisé les théories de Murray (2017) et nous les avons liées aux apprentissages faits des modèles coopératifs belges.

### **7.1 Limites du travail dirigé**

Certaines limites demeurent présentes à la fin de ce travail dirigé. D'abord, il y a des limites de nature juridique, fiscale et relatives aux politiques publiques québécoises qui font en sorte que le modèle belge n'est pas exportable et qu'un modèle semblable applicable est impossible pour le moment. Nous avons tout de même tenté de proposer de manière théorique une esquisse de modèle préliminaire, qui, bien qu'incomplet, peut servir comme point de départ afin d'aider des syndicats intéressés à amorcer une réflexion en ce sens.

### **7.2 Apports théoriques**

Il serait également possible de mobiliser certaines théories des Relations industrielles afin d'affirmer que malgré les écueils et difficultés largement discutés dans ce travail dirigé, les expérimentations institutionnelles sont nécessaires si nous voulons mettre fin au précaire qui découle de la *gig economy* et des nouvelles réalités dans le domaine de l'emploi contemporain. « La théorie pluraliste a permis de rappeler que la question du travail est une question politique et pas seulement économique et que les libertés d'association, de négociation et le conflit sont des éléments fondamentaux d'une démocratie » (Bellemare, 2015, dans Bilodeau et D'Amours, p.40). En ce sens, si le modèle du *Wagner Act* n'est plus adapté au marché de l'emploi contemporain, il est légitime que les travailleurs poussent le modèle afin d'amener les gouvernements à revoir le cadre légal qui les défavorise. Le lobbyisme d'Uber tel qu'analysé par Coiquaud et Morissette (2022) pourrait être reproductible afin de positionner stratégiquement la coopérative dans le portrait québécois. Murray (2017) était aussi d'avis que le narratif choisi par les syndicats était primordial.

Dans les théories néomarxistes, Hyman (1987) était également d'avis qu'il fallait regarder au-delà de la relation employeur-salarié. Pour lui, il s'agissait d'une question travail-inégalité (Hyman, 1987, cité dans Bellemare, 2015, dans Bilodeau et D'Amours, 2015). Dans ce travail dirigé, nous avons soulevé les nombreuses inégalités que subissent les travailleurs atypiques, particulièrement dans la *Gig economy* où congédier un travailleur se fait en un seul clic (Baldwin, 2019, cité dans Degryse, 2020). Le manque de sécurité que subissent ces travailleurs fait en sorte que ceux-ci sont souvent contraints à rester dans ces emplois précaires (O'Neill, 2021). Cette précarité touche d'ailleurs davantage les femmes, car elles sont surreprésentées dans la *Gig economy*. Aussi, la pandémie de Covid-19 a démontré que les femmes étaient plus nombreuses à devoir travailler à l'extérieur de la maison, étant plus représentées dans les emplois jugés « essentiels » (O'Neill, 2021). Les questions d'équité salariale sont toujours bien présentes. Tous ces facteurs démontrent que les questions féministes sont encore bien réelles et importantes à prendre en compte. Tout comme le « groupe femme », le « groupe travailleur » n'est pas homogène. En ce sens, les théories de Murray (2017) illustrent qu'une coopérative de travailleurs devra avoir un souci particulier afin d'être représentative de son *membership*, de créer des solidarités et de répondre aux besoins de tous les travailleurs et travailleuses.

Nous avons également démontré que les expérimentations institutionnelles exigent des fonds et des ressources importantes (Graceffa et al., 2016 et Murray, 2017). C'est une des raisons pourquoi nous avons suggéré un projet intersyndical et solidaire. Cette coalition entre les syndicats permettra d'éviter de reproduire les conséquences qui découlent du pluralisme syndical québécois (Dion, 1967, cité dans Delorme et Lafrance, 1982, et Carver et Doellgast, 2021).

### **7.3 Pistes de réflexion futures**

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons qu'il y a deux options possibles quant au chemin à prendre dans le but de créer une coopérative pour les travailleurs précaires, indépendants ou traditionnellement non syndiqués et *non syndiquables* au Québec. La première option serait d'attendre que les gouvernements en place décident de modifier les lois encadrant les rapports collectifs du travail et permettent ainsi de mener à terme un tel projet coopératif. Toutefois, Bernier et al. (2003) avancent, depuis près de vingt ans maintenant au Québec, que le critère de *dépendance économique* est important à considérer pour déterminer le statut d'un travailleur. Plusieurs autres chercheurs apportent également des idées novatrices en ce sens et plusieurs pays vont en ce sens. Pourtant, le système n'a pas changé malgré les efforts et les travaux réalisés par les universitaires et les chercheurs en Droit du travail et en Relations industrielles. Nous savons que selon les prédictions, d'ici 2027, si le rythme d'accroissement se maintient, la *Gig economy* sera le modèle

prédominant aux États-Unis (Tronsor, 2018). Cela annonce donc que le précaire ne fera que s'accroître, et ce, à un rythme effarant. À l'inverse, pour sa part, le modèle du *Wagner Act* stagne depuis environ 80 ans et peine déjà à représenter les travailleurs atypiques. En ce sens, les taux de syndicalisation stagnent également ou la tendance est à la baisse (Trudeau, G., conférence au congrès du CRIMT, 28 octobre 2022).

Au cours de ce travail dirigé, nous avons étudié la conjoncture et le système belge afin de comprendre comment ils ont réussi, il y a plus de vingt ans, à créer un modèle audacieux et avant-gardiste afin d'organiser les travailleurs indépendants et les *freelancers*. En Belgique, plus récemment, lorsque les lois ont été modifiées afin de répondre aux nouvelles réalités de l'économie de plateforme, le gouvernement a rapidement accepté le discours des compagnies de multiplateforme et a fait des choix qui ont mené à l'exploitation des travailleurs (Lamine et Wattecamp, 2020). Au Québec, le gouvernement a fait de même quant au discours d'Uber (Coiquaud et Morissette, 2022). Suivant une mentalité « « Demandez pardon, pas la permission » et « bougez vite et brisez les choses » » [Traduction libre] (Coiquaud et Morissette, 2022, p.91), Uber s'est attaqué à un système en place, sans rancune, et il a gagné sa mise. C'est pourquoi la première option, celle de patience en attendant que les modifications nécessaires aux lois en vigueur se fassent par les gouvernements néolibéraux, ne sera peut-être pas suffisante.

La deuxième option serait d'adopter l'attitude de la compagnie Uber, ainsi que ses stratégies politiques, et de suivre le pas aux Belges en commençant les travaux dans le but de créer ladite coopérative québécoise. Tout comme en Belgique, peut-être faudra-t-il procéder à une gymnastique juridique, en créant plusieurs entités juridiques, afin que la coopérative fonctionne. Peut-être faudra-t-il même que les syndicats fassent preuve de créativité et testent les limites du système afin de parvenir à faire cette expérimentation institutionnelle. Il s'agit peut-être de la voie à prendre afin de se renouveler syndicalement. Vu la vitesse à laquelle se développe *la gig economy*, ce sera peut-être l'avenue à considérer afin de protéger les travailleurs atypiques, conformément aux droits humains fondamentaux prévus par l'Organisation internationale du Travail. Après tout, c'est grâce à la mobilisation et au fait de « pousser » sur le système que les artistes, les éducatrices en milieu familial ou les travailleurs des ressources intermédiaires ont obtenu un statut juridique particulier. Ce ne serait pas la première fois que les syndicats utilisent des moyens non traditionnels, voire de désobéissance civile, lorsque les autres moyens conventionnels ne fonctionnent pas à empêcher les abus envers les travailleurs (Tilly, 2005).

*There is a crack, a crack in everything* - Leonard Cohen (1992)

## Bibliographie

*53 Million Americans Now Freelance, New Study Finds* / Upwork. (s. d.). Upwork.

Consulté 1 novembre 2022, à l'adresse

<https://www.upwork.com/press/releases/53-million-americans-now-freelance-new-study-finds-2>

Aleks, R. (2019). What Professionals Want : Union and Employer Tactics in Representation Elections of Professional Workers -. *ILR Review*, 72(3), 693-717.

Antonmattei, P.-H., et Sciberras, J.-C. (2008). *Le travailleur économiquement dépendant : Quelle protection?* : (p. 221-233). Librairie technique et économique.

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000694.pdf>

Barrère, G., et Vallée, G. (2015). L'INTERACTION ENTRE LE DROIT CIVIL ET LE DROIT DU TRAVAIL ET SES EFFETS PRATIQUES SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE : LE RÔLE DU CONTRAT DANS L'ACCÈS AUX RÉGIMES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS. *Revue de droit de McGill*, 61(2), 333-386.

Bellemare, G. (2015). Chapitre 2 : Les théories en Relations industrielles. Bilodeau, P.-L., et D'Amours, M. *Fondement des Relations industrielles* (Chenelière éducation, p. 28-55).

Bernier, J., Vallée, G., et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* (p. 742) [Rapport Bernier].

Gouvernement du Québec; Bibliothèque national du Québec.

<https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52142>

Beyens, P., et Vermeulen, V. (s. d.). *Fiches pratiques : Informations juridiques en droit belge*. Droit Belge\* Portrait du droit belge - Syndicat et représentation des

- travailleurs au sein de l'entreprise. Consulté 3 janvier 2023, à l'adresse  
[http://www.droitbelge.be/fiches\\_detail.asp?idcat=25&id=492](http://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=492)
- Bilodeau, P.-L., et D'Amours, M. (2015). *Fondements des Relations Industrielles* (Marie Victoire Martin). Chenelière Éducation; Canada.
- Burton, R., Cordier, V., et Virone, C. (2016). Introduction. *Refaire le monde du travail- Une alternative à l'ubérisation de l'économie*. Repas, p. 112.
- Carver, L., et Doellgast, V. (2021). Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work. *European Journal of Industrial Relations*, 27(4), 367-385. <https://doi.org/10.1177/0959680120978916>
- Cella, G. P. (2012). The representation of non-standard workers. Theory and culture of collective bargaining1. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 171-184. <https://doi.org/10.1177/1024258912439144>
- Centre international de solidarité ouvrière. (s. d.). Conseil d'administration. *CISO*. Consulté 24 novembre 2022, à l'adresse <https://www.ciso.qc.ca/a-propos-du-ciso/conseil-dadministration/>
- Charles, J., Ferreras, I., et Lamine, A. (2019). *Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleurs autonomes*. Smart. <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/smart-belgique-comme-capacite-collective-usages-dune-cooperative-de-travailleurs-autonomes/>
- Chômage | Belgium.be*. (s. d.). Consulté 6 septembre 2022, à l'adresse <https://www.belgium.be/fr/emploi/chomage>

- Coenen, M.-T., Huberty, C., et Loriaux, F. (2005). *Questions d'histoire sociale*. FEC asbl.
- Coiquaud, U., et Morissette, L. (2022). The politics of Uber in Quebec. A discursive institutionalist study. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/irel.12298>
- Contrats de travail : Distinction en fonction de la nature du travail | Belgium.be*. (s. d.). Consulté 6 septembre 2022, à l'adresse [https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats\\_de\\_travail/types\\_de\\_contrats/nature\\_d\\_u\\_travail](https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/nature_d_u_travail)
- CPAS | Belgium.be*. (s. d.). Consulté 6 septembre 2022, à l'adresse [https://www.belgium.be/fr/famille/aide\\_sociale/cpas](https://www.belgium.be/fr/famille/aide_sociale/cpas)
- De Stefano, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce» : On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *International Labour Organization*, 71, 35.
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., et Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship*. Working Paper 27. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_777866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf)
- Degryse, C. (2020). Du flexible au liquide : Le travail dans l'économie de plateforme. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(4), 660-683. <https://doi.org/10.7202/1074559ar>

- Delorme, F., et Lafrance, V. (1982). La concurrence dans un contexte de pluralisme syndical : Quelques données sur le Québec. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 37(3), 575-605.
- Denayer, L., et Auquier, B. (2022). *Aspects salariaux du travail*. Diffusion universitaire Ciaco.
- Doorey, D. J. (2012). *Graduated Freedom of Association : Worker Voice Beyond the Wagner Model* (SSRN Scholarly Paper N° 2155822).  
<https://papers.ssrn.com/abstract=2155822>
- Dumais, M. (1976). Coopératives et capitalisme. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 29(4), 555-557. <https://doi.org/10.7202/303485ar>
- Emploi et chômage / Statbel*. (s. d.). Consulté 17 novembre 2022, à l'adresse  
<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>
- Esping-Anderson, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence : Essai sur le capitalisme moderne*. Presse universitaire de France.
- Favreau, L., et Molina, E. (2011). *Économie et société, Pistes de sortie de crise*. Presses de l'Université du Québec.
- Fédérations*. (s. d.). CSN – Confédération des syndicats nationaux. Consulté 24 novembre 2022, à l'adresse  
<https://www.csn.qc.ca/mouvement/structure/federations/>
- Ferreras, I. (2012). *Gouverner le capitalisme? (1ère)*. Presse Universitaire de France.
- Friedberg, E. (2011). Rationalité et analyse des organisations. *Idées économiques et sociales*, 165(3), 15-23. <https://doi.org/10.3917/idee.165.0015>

- Geneslay, L., et Michau, R. (2019). 6. La gig economy. In *Les robots n'auront pas notre peau !* (p. 129-136). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/les-robots-n-auront-pas-notre-peau--9782100788163-p-129.htm>
- Gouvernement du Canada. (2022a, août 3). *Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes : Ce qu'offre ce programme* [Description de programme]. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-sb-autonomes.html>
- Gouvernement du Canada, S. C. (2022b, janvier 7). *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410002701>
- Graceffa, S., Burton, R., Cordier, V., et Virone, C. (2016). *Refaire le monde... Du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*. (Repas). <http://editionsrepas.free.fr/pdf/integral/refaire-le-monde-du-travail.pdf>
- Gubbels, R. (1964). Le syndicalisme indépendant en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 243(18), 1-26. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/cris.243.0001>
- Haiven, L. (2006). Expanding the Union Zone : Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization. *Labor Studies Journal*, 31(3), 85-116. <https://doi.org/10.1177/0160449X0603100305>
- Hanin, F., Aunis, É., et Dionne, E. (2019). Le contexte de l'ubérisation de l'industrie du taxi au Québec. *Université Laval*, 435-2014-1404, 55.
- Hébert, G., et Twahirwa, R.-P. (2019). *Les coopératives – entre utopie et pragmatisme*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/les-cooperatives-entre-utopie-et-pragmatisme/>

- Hyman, R., et Gumbrell-McCormick, R. (2017). Resisting labour market insecurity : Old and new actors, rivals or allies? *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 538-561.  
<https://doi.org/10.1177/0022185617714423>
- Infor-Jeunes. (2022, juillet 15). *Minerval et droits d'inscription*. Infor Jeunes.  
<https://www.jeminforme.be/minerval-et-droits-d-inscription/>
- Jovanovic, F. (2019). L'utilisation des instruments financiers offshores pour stimuler (légalement) ses activités. In *Paradis fiscaux et finance offshore* (p. 1-166).  
 Université TELUQ.
- Kelly, J. (1998). *RETHINKING INDUSTRIAL RELATIONS: Mobilization, collectivism and long waves*. Routledge.  
<https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/kelly-1998-entero.pdf>
- Lamine, A., et Wattecamp, C. (2020). Which Labor rights for on-demand workers. A critical appraisal of the current Belgian Legal framework. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 483-502.
- Laroche, M., et Dufour-Poirier, M. (2020). Comment améliorer l'image du syndicalisme auprès des jeunes? Jalette, P. *Les relations industrielles en questions* (p. 97-106).  
 Les presses de l'Université de Montréal.
- Le statut du travailleur autonome*. (s. d.). Éducaloi. Consulté 19 octobre 2022, à l'adresse  
<https://educaloi.qc.ca/capsules/le-statut-du-travailleur-autonome/>
- LégisQuébec. (2022, juin 1). - *Code du travail*. Publications Québec.  
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27>

- Léonard, É. (2020). Pacte social : Enjeux anciens, nouveaux défis. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2452(7), 5-58. <https://doi.org/10.3917/cris.2452.0005>
- Les syndicats*. (s. d.). Consulté 6 septembre 2022, à l'adresse <https://www.vivreenbelgique.be/4-emploi/les-syndicats>
- Levesque, C., et Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical : Ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La Revue de l'Ires*, 65(2), 41-65. <https://doi.org/10.3917/rdli.065.0041>
- Marvit, M. Z. (2014, février 5). *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*. <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>
- Matagne, G. (2001). De l'« État social actif » à la politique belge de l'emploi. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1737-1738(32-33), 5-79. <https://doi.org/10.3917/cris.1737.0005>
- Moyersoen, V. (2020, décembre 15). *Le développement international de Smart : Pourquoi et comment ?* Smart Kronik. <https://kronik.smart.coop/le-developpement-international-de-smart-pourquoi-et-comment-%e2%80%af/>
- Murray, G. (2017). Union renewal : What can we learn from three decades of research? *SAGE*, 23(1), 9-29.
- O'Neill, K. (2021). *L'emploi en devenir : Constatations canadiennes sur l'avenir du travail* (p. 63). Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC). <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2021/07/CTIC-Avenir-du-travail-28-juillet-2021.pdf>

- Paugam, S., et Vendramin, P. (2020). 24. Le précarariat, une nouvelle classe sociale ? 50 *questions de sociologie* (p. 243-251). Presses Universitaires de France; Cairn.info.  
<https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2020.01.0243>
- Pension—Citoyen*. (s. d.). Consulté 6 septembre 2022, à l'adresse  
<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension>
- Polyani, K. (1944). *The Great Transformation*. Beacon Press.
- Population active, total—Belgium | Data*. (s. d.). Consulté 17 novembre 2022, à l'adresse  
<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.IN?locations=BE>
- Population, total—Belgium | Data*. (s. d.). Consulté 17 novembre 2022, à l'adresse  
<https://data.worldbank.org/indicateur/SP.POP.TOTL?locations=BE>
- Québec, I. de la statistique du. (s. d.-a). *Estimation de la population du Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1971 à 2022*. Institut de la Statistique du Québec. Consulté 17 novembre 2022, à l'adresse <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimation-de-la-population-du-quebec>
- Québec, I. de la statistique du. (s. d.-b). *Population by age group, Canada and regions, July 1, 2022 (in French only)*. Institut de La Statistique Du Québec. Consulté 17 novembre 2022, à l'adresse  
<https://statistique.quebec.ca/en/produit/tableau/population-by-age-group-canada-and-regions>
- Québec, I. de la statistique du. (2021, novembre 5). *Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec au mois d'octobre 2021*. Institut de la Statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqué/resultats-enquete-population-active-quebec-octobre-2021>

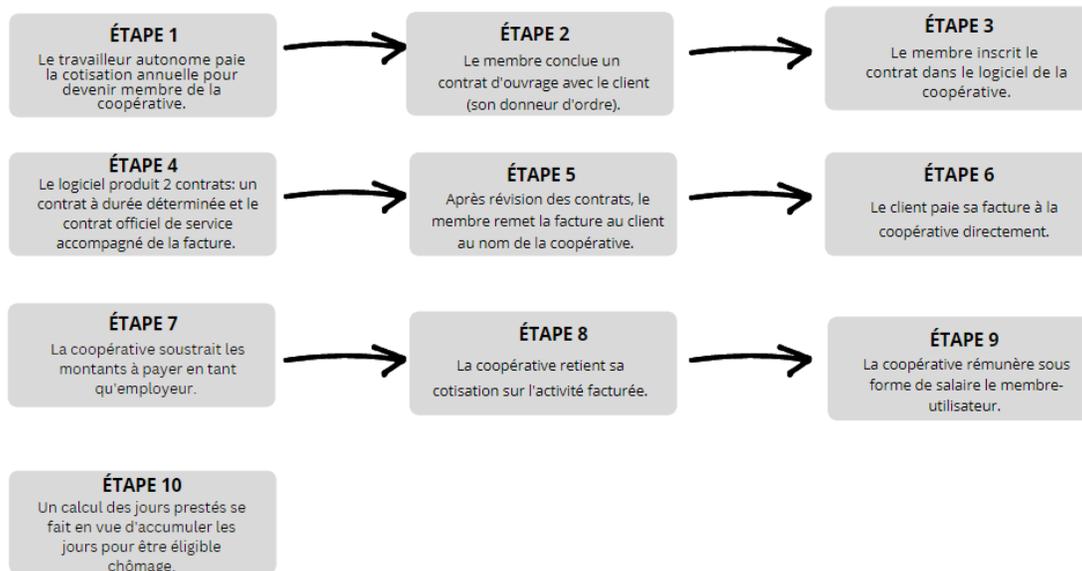
- Sachs, B. I., et Block, S. (2020). *Clean Slate for Worker Power : Building a Just Economy and Democracy*. Harvard University.
- Simms, M., et Dean, D. (2015). Mobilising contingent workers : An analysis of two successful cases. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 173-190.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X13501000>
- Smart. (s. d.). *Nos services*. Smart. Consulté 22 septembre 2022, à l'adresse  
<https://smartbe.be/fr/nos-services/>
- Smart. (2019a). *LA BIGRE RENCONTRE: UNE SEMAINE PARTICIPATIVE ORGANISÉE EN COOPÉRATION*. Creative Commons. <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2020/01/16-2019-bigre-002.pdf>
- Smart. (2019b). *Smart in progress—Faire Coopérative-*. <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2019/10/2019-08-SIP1webpageFR.pdf>
- Sung-Hee, J., Huju, L., et Ostrovsky, Y. (2019, décembre 16). *Measuring the Gig Economy in Canada Using Administrative Data*. Statistiques Canada.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-eng.htm>
- Teicher, E. (2022). Une brèche dans le système belge de relations collectives ? Les grèves à Citroën-Forest (1969-1970). *Le Mouvement Social*, 278(1), 89-113.  
 Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/lms1.278.0089>
- Tilly, C. (2005). Introduction to Part II : Invention, Diffusion, and Transformation of the Social Movement Repertoire. *European Review of History: Revue européenne d'histoire*, 12(2), 307-320. <https://doi.org/10.1080/13507480500269134>
- Tronsor, W. J. (2018). Unions for Workers in the Gig Economy : Time for a New Labor Movement. *Labor Law Journal*, 69(4), 181-193. Business Source Premier.

- Vallée, G. (1999). Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : Quel rôle pour le droit du travail ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 54(2), 277-312. <https://doi.org/10.7202/051235ar>
- Vandaele, K. (2018, mai). *Will trade unions survive in the platform economy ? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. 33.
- Voss, K. (2010). Dilemmes démocratiques : Démocratie syndicale et renouveau syndical. *La Revue de l'Ires*, 65(2), 87-107. <https://doi.org/10.3917/rqli.065.0087>
- Walravens, É. (2020, juin 5). *La coopérative imaginaire—Comédie en trois actes*. Médor Magazine. <https://medor.coop/magazines/medor-n19-printemps-2020/la-coop%C3%A9rative-imaginaire/>
- Yates, C. (1998). Unity and Diversity : Challenges to an Expanding Canadian Autoworkers' Union\*. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 35(1), 93-118. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1998.tb00224.x>
- Yates, C. (2010). Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : Comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale. *La Revue de l'Ires*, 65(2), 133-151. <https://doi.org/10.3917/rqli.065.0133>

## Annexe 1

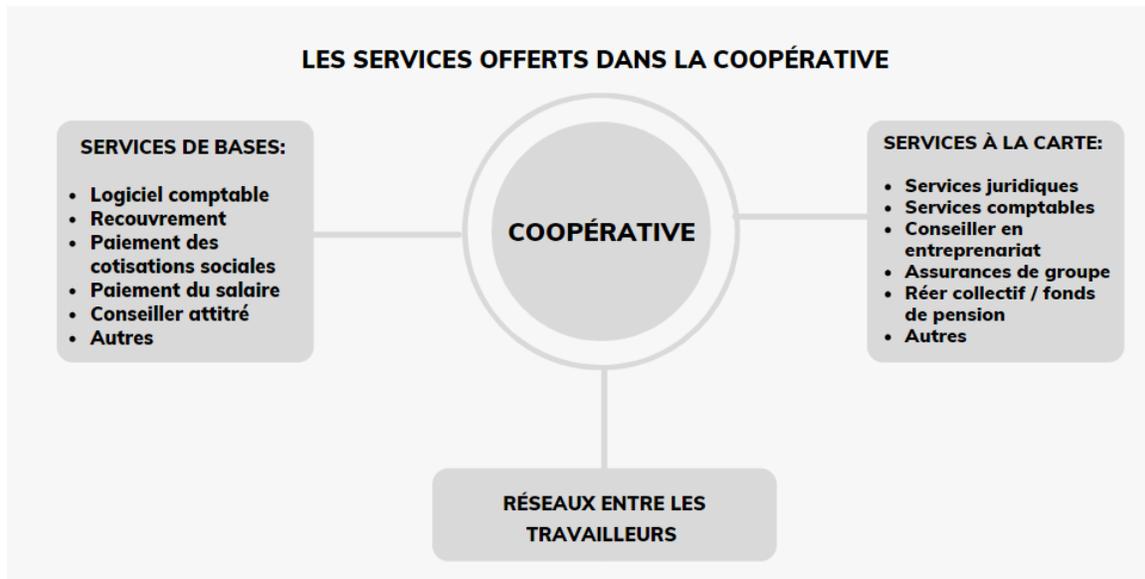
### Fonctionnement de la coopérative

#### FONCTIONNEMENT DE LA COOPÉRATIVE



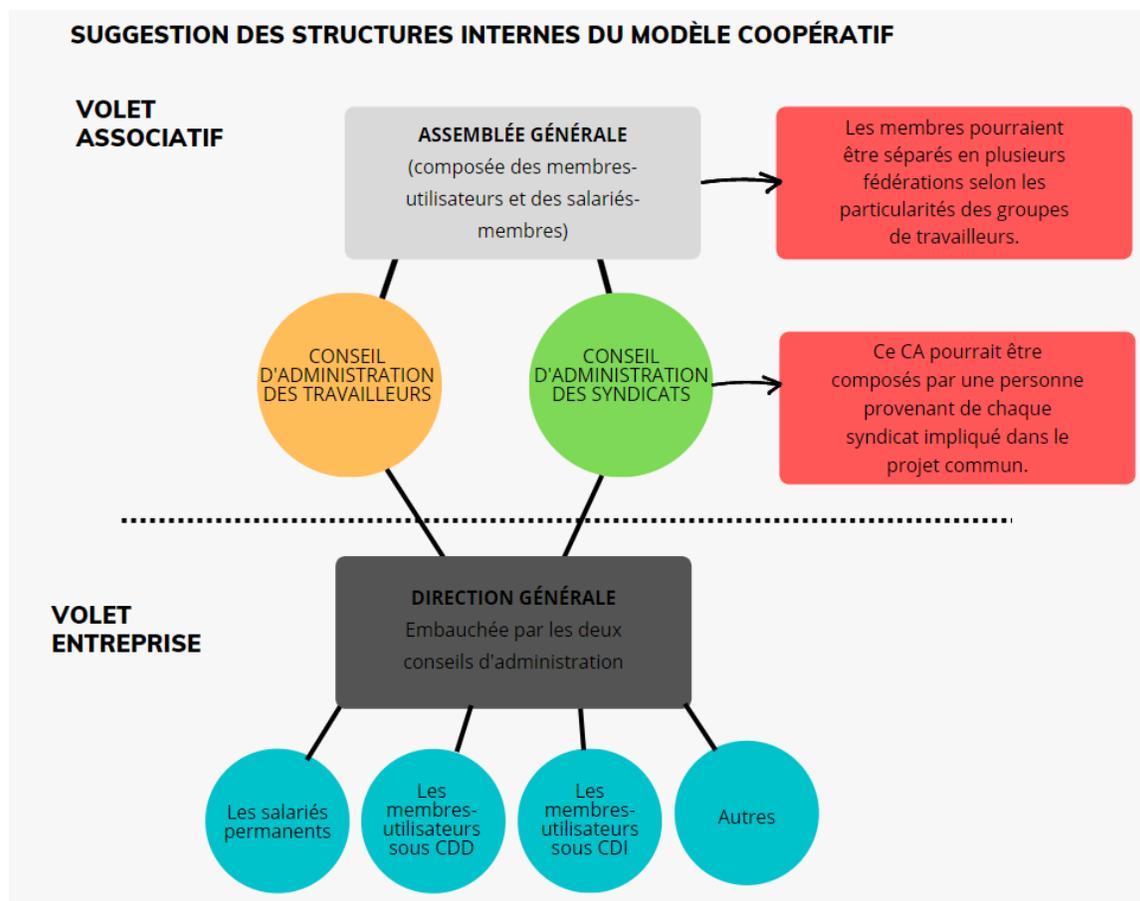
## Annexe 2

### Les services offerts dans la coopérative



## Annexe 3

### Idée de structures internes



Ce graphique est inspiré et adapté librement à l'aide du graphique cité dans Hébert et Twahirwa (2019) à la page 11 du dossier sur les coopératives de l'IRIS et provient d'Alain Bridault. Source : Alain Bridault, *Gérer la vie démocratique d'une coopérative* dans la collection *Gestion d'une coopérative*, Sillery, Québec, ORION Research and Consulting Co-operative, mars 1998, p. 36, [www.ic.gc.ca/eic/site/106.nsf/fra/h\\_00073.html#structure](http://www.ic.gc.ca/eic/site/106.nsf/fra/h_00073.html#structure).