

2m11.3126.1

Université de Montréal

Le système de relations industrielles des artistes québécois proposé par la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.*

Par
Mélissa Dussault

Faculté des arts et des sciences
École de Relations industrielles

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en Science sociale (M.Sc)
en relations industrielles

Septembre 2003

© Mélissa Dussault, 2003



HD
4815
U54
2004
v.004

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
Le système de relations industrielles des artistes québécois tel que proposé par
la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la
scène, du disque et du cinéma.*

Présenté par :
Mélicca Dussault

a été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes :

Guylaine Vallée (présidente)
Reynald Bourque (membre du jury)
Gilles Trudeau (directeur de recherche)

RÉSUMÉ

Le développement de la technologie et des communications, additionné aux mutations récentes de l'économie, font que la nature du travail salarié évolue plus rapidement qu'autrefois et remettent en question le droit actuel en matière d'emploi. La population active, considérée jadis comme étant majoritairement salariée, se transforme et évolue plus rapidement en fonction de nouvelles formes d'emplois dites atypiques. Le droit du travail actuel n'est pas conçu pour encadrer les travailleurs autonomes.

Toutefois, il existe au Québec un régime de relations de travail conçu spécifiquement pour un type de travailleurs autonomes, les artistes. La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* structure et encadre ce régime de relations de travail. Ce régime, présent depuis plusieurs années, reste méconnu en relations industrielles. L'objet de notre recherche consiste à décrire son fonctionnement en y appliquant les notions de l'approche systémique développée en relations industrielles par John T. Dunlop.

Nous arrivons à la conclusion qu'il existe effectivement, dans le milieu artistique, un système de relations de travail tel que définit par John T. Dunlop. Il est intéressant de constater que ce régime s'est construit bien avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Il émerge d'un contexte environnemental particulier dans lequel évoluent des associations d'artistes, des associations de producteurs et des organismes gouvernementaux. Par la dynamique de leurs interactions, ces acteurs du système, créent des règles de travail par le biais d'ententes collectives. Ce modèle de relations de travail pourrait, avec quelques retouches, être applicable à d'autres types de travailleurs autonomes. *

* mots clés : artistes, statut, professionnel, loi, négociation, système, relations, Dunlop, autonome.

SUMMARY

Nowadays, the rapid development of technology and communication and the constant transformation of the economy influence the evolution of the workforce's nature faster than in the past, therefore calling into question the current employment law. The labour force once considered to be mostly made up of salaried employees is more and more influenced by a new form of employment that is said to be atypical. Thus, self-employment workers are not protected at all by the employment law in force.

However, a special employment relation system was created in Québec for a particular type of self-employed workers: artists. *La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* structures this system. Even though this system has been existing for many years, it stays relatively unknown in industrial relations. The goal of this research is to describe the way this system is working by using the systemic approach developed by John T. Dunlop in the field of industrial relations.

We came to the conclusion that there is in fact an industrial relations system as developed by Dunlop. It is interesting to note that this system organised itself much before the adoption of the *Loi sur le statut de l'artiste*. Indeed, it came out of a particular environmental context in which there were different artists associations, producers associations and governmental organizations. By dynamically interacting together these three actors created employment rules in the form of collective agreements. What is interesting is that with a few adjustments, this model could be applied to other type of self-employed workers.*

* artist, statut, professionnel, system, Dunlop, bargaining, self-employed, producers, association.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 : LE CADRE THÉORIQUE ET LA REVUE DE LITTÉRATURE	
Section 1.1 : L'approche systémique en relations industrielles	7
A. Le contexte environnemental	8
B. Les acteurs du système de relations industrielles	9
C. L'établissement de règles de travail	10
Section 1.2 : Le système de relations industrielles proposé par la <i>Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma</i> .	
A. L'environnement contextuel	13
B. Les acteurs du système	16
C. L'établissement des règles et les résultats	18
Section 1.3 : La revue de littérature et l'objet de recherche	21
Section 1.4 : La méthodologie de la recherche	25
CHAPITRE 2 : L'ENVIRONNEMENT CONTEXTUEL DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES	
Section 2.1 : L'environnement technologique du système	27
Section 2.2 : L'environnement économique du système	30
A. Les caractéristiques générales de la population active du secteur culturel.....	33
B. Les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des travailleurs culturels	37
Section 2.3 : Le contexte juridique du système de relations de travail des artistes.....	42
A. L'évolution et la mise en place d'un cadre juridique applicable aux artistes québécois	42
B. Présentation des diverses lois sur le statut de l'artiste	48

CHAPITRE 3 : LES ACTEURS DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS

Section 3.1 : L'acteur syndical du système de relations industrielles des artistes québécois	57
A. L'Union des artistes : Historique de l'acteur syndical	62
B. L'Union des artistes : Contrôle et pouvoirs sur ses membres	72
C. La structure politique de l'Union des artistes	77
Section 3.2 : L'acteur patronal du système de relations industrielles des artistes québécois	87
A. L'APFTQ : Historique de l'acteur patronal	92
B. La reconnaissance, contrôle et pouvoirs sur les membres	97
C. Le fonctionnement et la structure politique de l'APFTQ	105
Section 3.3 : L'acteur gouvernemental du système de relations industrielles des artistes québécois	109
A. Les instances administratives et décisionnelles proposées par la <i>Loi sur le statut de l'artiste</i>	112

CHAPITRE 4 : LES RÈGLES DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS

Section 4.1 : Les clauses contractuelles de l'entente collective	125
A. Reconnaissance de l'Union des artistes et sécurité syndicale	129
B. La procédure de règlement des griefs	136
Section 4.2 : Les différentes clauses normatives de l'entente collective ..	140
A. Les dispositions générales entourant la rémunération de l'artiste dans sa prestation de travail	143
B. La protection sociale et les avantages sociaux des artistes	151
C. Les règles régissant les conditions de travail des artistes	158
D. Les règles visant la négociation individuelle et le contrat d'engagement des artistes	166
CONCLUSION GÉNÉRALE	172
BIBLIOGRAPHIE	194

Liste des schémas et tableaux

CHAPITRE 1 : LE CADRE THÉORIQUE ET LA REVUE DE LITTÉRATURE

SHÉMA 1.1 : Représentation détaillée du système de relations Industrielles	12
SHÉMA 1.2 : Le système de relations industrielles reconnu par la <i>Loi sur le statut de l'artiste</i>	19

CHAPITRE 2 : L'ENVIRONNEMENT CONTEXTUEL DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES.

SHÉMA 2.1 : La population active du secteur culturel au Québec en 1991 selon le domaine d'activité	34
SHÉMA 2.2 : Répartition de la population active du secteur culturel au Québec en 1991 dans les domaines artistiques	35
SHÉMA 2.3 : Répartition de la population active du secteur culturel au Québec en 1991 dans les domaines culturels	35

CHAPITRE 3 : LES ACTEURS DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS.

TABLEAU 3.1 : Associations d'artistes et secteurs de négociation reconnus par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs	58
TABLEAU 3.2 : Les devoirs et obligations des membres selon les Statuts et Règlements de l'Union des artistes	76
TABLEAU 3.3 : Liste des associations de producteurs recensées par la Commission de reconnaissance	88
TABLEAU 3.4 : Les principales fonctions assumées par le producteur indépendant	91
SHÉMA 3.1 : Les instances administratives et décisionnelles	113

CHAPITRE 4 : LES RÈGLES DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS.

TABLEAU 4.1 : Classification des principales clauses contractuelles de l'entente collective du secteur film-télévision 127

TABLEAU 4.2 : Classification des principales clauses normatives de l'entente collective du secteur film-télévision 142

REMERCIEMENTS

La réalisation d'un mémoire est le résultat d'un investissement personnel et surtout du soutien continu de certaines personnes qui me sont chères. Je tiens à remercier mes parents pour leur exemple de persévérance et de tenacité. Un merci très spécial à Sébastien pour son sermon sur la montagne qui m'a permis de terminer cet ouvrage. Leur appui ainsi que leurs nombreux encouragements m'ont beaucoup apporté. MERCI.

Je tiens aussi à remercier mon directeur de recherche, Monsieur Gilles Trudeau pour ses conseils judicieux.

INTRODUCTION

Mise en contexte : Mutations économiques et crise du rapport d'emploi.

En tant que travail utile, créateur de valeur d'usage, le travail est une condition nécessaire à l'existence de l'homme, indépendamment de la forme de société dans laquelle il vit, une nécessité naturelle qui sert de médiation pour l'échange de substance entre l'homme et la nature, donc pour la vie humaine.

(Karl Marx)

Le travail constitue une activité essentielle dans la vie de l'Homme. Au fil des siècles, le travail humain a évolué en fonction des changements de la société et de son économie (Ray, 1989). À cet effet, l'histoire récente avait construit un rapport de travail stable, homogène, de longue durée et basé sur une subordination des travailleurs salariés vis-à-vis l'employeur. De façon plus précise, les trente années suivant immédiatement la Deuxième Guerre Mondiale, que l'on nomme les *trente glorieuses*, représentent l'image d'une période de prospérité et de plein emploi. Ces années sont, également, l'aboutissement du compromis fordiste. C'est-à-dire qu'en échange d'une organisation du travail hiérarchisée et standardisée, les travailleurs bénéficiaient de conditions de travail et d'avantages sociaux leur permettant de s'intégrer dans une société de consommation. Durant cette période, les travailleurs étaient, généralement, assurés de détenir un emploi à durée indéterminée en échange de leur prestation de travail et de leur loyauté envers l'employeur. Le droit du travail, tel qu'on le connaît aujourd'hui, s'est développé durant cette période. Il repose sur les assises de la stabilité d'une société salariale où l'emploi, plus souvent qu'autrement, est défini à partir d'une relation de subordination entre le donneur d'ouvrage et le travailleur.

Cependant, vers le début des années 70, cette stabilité assurée durant l'époque des *trente glorieuses* se trouve bouleversée par certains événements. Les crises pétrolières ainsi que les récessions économiques qui en découlent ont eu de graves conséquences sur cet équilibre. Ce contexte économique incertain vient déstabiliser l'équilibre instauré pendant ces trente années de prospérité. De plus, l'avènement de la mondialisation, l'augmentation de la concurrence, les nombreux changements technologiques ainsi que la demande de produits et de services individualisés et diversifiés, amènent les entreprises vers de nouvelles méthodes de gestion plus flexibles et plus individualisées. Désormais, cette stabilité et cette homogénéité qui régnaient au sein de l'organisation fordiste du travail font place à une hétérogénéité et à une précarité du travail. Cette nouvelle situation amène les entreprises vers des modes organisationnels moins standardisés et plus adaptés aux besoins changeants de l'économie. Nous assistons à une crise de la société salariale et à une mutation du rapport d'emploi. Cette crise de l'emploi et du salariat désorganise ce que l'histoire récente avait progressivement tissé comme étant la dimension de l'existence (Bouffatigue, 1997). Les nouvelles formes d'organisation du travail basées sur la flexibilité donnent naissance à un nouveau rapport d'emploi. Les rapports de travail deviennent plus individualisés et font apparaître des formes d'emploi de plus en plus autonomes. Le travailleur n'est plus un subordonné pur et simple. Il devient plus indépendant et plus polyvalent face à l'employeur. On exige du travailleur autonomie, initiative, adaptabilité, créativité et non plus seulement la simple exécution du travail donné par l'employeur.

Même si ces formes de travail autonome ont toujours existé, le développement de la technologie et des communications, additionné aux mutations récentes de l'économie, font que la nature du travail salarié évolue plus rapidement qu'autrefois et qu'il met en question le droit actuel en matière d'emploi (

Coiquaud, 1998). La population active, considérée autrefois comme étant majoritairement salariée, se transforme et évolue plus rapidement en fonction de ces nouvelles formes d'emplois. Cette recherche d'autonomie et de polyvalence est difficilement compatible avec l'existence du salariat, même protégé par l'État (Bouffatigue, 1997). Le droit du travail actuel n'est pas conçu pour encadrer ce type de rapport d'emploi. Ces travailleurs sont, donc, atypiques face à la législation traditionnelle puisqu'ils travaillent dans des conditions particulières. Celles-ci varient selon les lois du marché, c'est-à-dire par rapport aux mouvements de l'offre et de la demande. Plusieurs travailleurs atypiques se retrouvent seuls dans une situation défavorable face à l'employeur. Historiquement, le droit du travail a toujours évolué en fonction du contexte social et économique dans lequel il s'inscrit. Comment peut-il s'adapter à ce nouveau contexte?

Bien que le droit du travail traditionnel proposé par le *Code du travail* ne semble plus répondre aux besoins pressants de cette nouvelle vague de travailleurs, il existe actuellement un régime juridique particulier qui peut donner un espoir de protection sociale pour les travailleurs autonomes. De plus en plus mentionné par certains ouvrages en relations industrielles, le régime de relations de travail des artistes québécois peut représenter une voie intéressante quant à l'évolution du droit du travail concernant les travailleurs autonomes. Comme le mentionnent les auteurs Morin et Brière, une brève analyse du régime permet de constater qu'il est juridiquement possible d'élaborer des modalités qui puissent répondre aux besoins particuliers des artistes en matière de relations de travail (Morin et Brière, 1999). La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*¹ encadre les relations entre des artistes et des producteurs ou associations de producteurs. Le régime proposé par cette loi confère à l'artiste une identité juridique de travailleur autonome. De plus, il établit un cadre juridique différent de ce que propose la législation

¹ Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, L.R.Q. S-32.1, ci après désignée : Loi sur le statut de l'artiste.

traditionnelle en matière d'emploi. Ce régime de relations de travail offre une protection à la fois individuelle et collective. Il donne aux artistes une possibilité de se faire représenter par le biais d'une association syndicale en vue de négocier des conditions de travail acceptables et il offre, également, une possibilité de négocier individuellement des conditions de travail supérieures à celles négociées collectivement.

Cependant, la *Loi sur le statut de l'artiste* s'est insérée dans un régime de relations industrielles pré-constitué par les artistes et les producteurs du milieu. Ce système de relations de travail existait bien avant l'adoption de la loi en 1987. En fait, il existe depuis le début des années trente moment où la première association syndicale fit son apparition dans le milieu artistique. Ainsi, la fondation de l'Union des artistes et la signature des premières cartes de membre remontent à novembre 1937. Toutefois, ce n'est qu'en 1942 que l'Union des artistes acquit le statut d'association professionnelle. La *Loi sur le statut de l'artiste*, sous l'initiative de l'Union des artistes, fut adoptée en 1987. Cette loi vient encadrer et structurer un système de relations de travail qui existait depuis fort longtemps. Néanmoins, le système de relations de travail des artistes reste méconnu dans la littérature. En effet, il existe peu de documentation rigoureuse et complète. Il est donc intéressant et pertinent d'étudier concrètement le fonctionnement du système applicable aux artistes québécois. Dans ce mémoire, nous entendons décrire le fonctionnement du système de relations industrielles applicable aux artistes, en insistant sur le rôle de la *Loi sur le statut de l'artiste* dans sa structuration. Dans un premier chapitre, nous procéderons à l'établissement d'un cadre théorique et d'une revue de littérature nous permettant de mieux saisir notre sujet de recherche. Cette étape s'avère essentielle afin d'y développer un cadre d'analyse approprié à notre étude. En ce sens, nous procéderons à un survol du système de relations de travail des artistes en y appliquant les notions de l'approche systémique développée par John T. Dunlop. Les chapitres subséquents de notre recherche sont consacrés à l'étude détaillée du système de relations industrielles applicable aux artistes québécois. Nous y

retrouvons une analyse de l'environnement contextuel et des différents acteurs du système tel que proposé dans l'approche systémique de John T. Dunlop. Finalement, le dernier chapitre portera sur l'étude des différentes règles de travail qui découlent des interactions de ce système de relations industrielles. Pour ce faire, nous analyserons les règles de travail comprises dans l'entente collective régissant le secteur de la télévision et du cinéma.

CHAPITRE 1 : LE CADRE THÉORIQUE ET LA REVUE DE LITTÉRATURE

Le régime de relations de travail des artistes existe depuis plusieurs années. La *Loi sur le statut de l'artiste* est intervenue afin de le structurer pour en faire un véritable système de relations industrielles. Afin d'apporter à notre étude un cadre d'analyse adéquat pour mieux saisir la dynamique et le fonctionnement du système, nous nous référerons les notions de l'approche systémique en relations industrielles. Ce chapitre vise à présenter le régime de relations de travail des artistes proposé par la *Loi sur le statut de l'artiste* sous la forme d'un système de relations de travail. Pour ce faire, nous nous inspirerons de la théorie des systèmes en relations industrielles, notamment développée par John T. Dunlop (section 1.1). Cette approche systémique permet d'intégrer le fonctionnement des acteurs en relations industrielles et leurs rapports entre eux dans un tout organisé et cohérent. Ceci permettra d'avoir une vision schématique du régime de relations de travail proposé par la loi, et de saisir ses différentes composantes (section 1.2).

Une fois le cadre théorique de notre recherche établi, nous présenterons plus en détail notre objet de recherche et la revue de littérature (section 1.3). Nous ferons une description sommaire de la *Loi sur le statut de l'artiste* de 1987 et une brève comparaison avec le *Code du travail*. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la *Loi sur le statut de l'artiste* a grandement contribué à la formation d'un véritable système de relations de travail pour les artistes québécois. Il est donc pertinent de présenter cette loi pour faire ressortir ses composantes. Finalement, la dernière section portera sur la méthodologie empruntée pour effectuer cette recherche (section 1.4).

Section 1.1 : L'approche systémique en relations industrielles.

Plusieurs auteurs (Heneman, Craig, Somers, Kochan, Dunlop, Weiss, etc.) ont proposé d'analyser le fonctionnement des relations industrielles à partir d'un système. Bien qu'ils aient des intérêts d'analyse différents les uns des autres, les notions d'ordre et d'organisation sont des caractéristiques importantes que l'on retrouve dans l'approche systémique (Larouche et Déom, 1984). Il existe, au sein de l'approche systémique, deux courants de pensée qui regroupent la plupart des théoriciens en relations industrielles. Il y a d'abord les théoriciens dont l'objet d'étude porte sur les ressources humaines et la main-d'œuvre. L'autre courant de pensée, celui qui nous intéresse, regroupe des théoriciens qui considèrent le système de relations industrielles comme un moyen d'analyse qui permet de comprendre la création et l'établissement de règles de travail. Selon cette approche, les relations industrielles sont caractérisées par un système ouvert constitué d'acteurs qui génèrent des règles de travail. Ces acteurs sont, généralement, influencés par un contexte environnemental particulier. Bien que plusieurs théoriciens adhèrent à cette approche, notamment Kochan, Craig et Singh, cette notion de système fut principalement développée par John T. Dunlop. Elle constitue aujourd'hui une théorie largement répandue dans la discipline des relations industrielles. En effet, Dunlop voulait apporter à la discipline une approche théorique plus rigoureuse et formelle (DaCosta, 1993). Il voulait avant tout démarquer les relations industrielles de l'approche théorique dominante de l'époque, celle qui analysait la discipline sous l'angle étroit du conflit de travail. Selon lui, les relations industrielles font partie d'un sous-système de la société tout aussi important que l'économie ou la politique. Même si l'approche systémique permet de bien saisir le fonctionnement du système de relations industrielles au niveau national, cette approche permet aussi d'étudier les systèmes établis au niveau régional, sectoriel, et même au niveau de l'entreprise. Bien qu'elle fut critiquée par certains, l'approche systémique de Dunlop permet d'organiser et d'analyser un système de relations industrielles en fonction de l'établissement de règles de travail. Cette théorie considère les

relations industrielles comme un ensemble constitué des éléments suivants : **a)** un contexte environnemental, **b)** des acteurs, et **c)** un corps de règles dont le but est d'encadrer les acteurs dans la détermination de leurs conditions de travail et leur vie au travail (Dunlop, 1985).

A) Le contexte environnemental

Un système de relations industrielles s'inscrit dans un contexte environnemental. Celui-ci est déterminé par la société dans son ensemble et par d'autres sous-systèmes qui la constituent. Ces contextes ne font pas intégralement partie de la dynamique du système mais ils jouent un rôle décisif pour la forme et le sens que prennent les règles produites par les acteurs à l'intérieur de celui-ci (Dunlop, 1985). Selon Dunlop, le système de relations industrielles est influencé, principalement, par trois dimensions qui constituent l'environnement contextuel.

Tout d'abord, le système de relations industrielles est grandement influencé par la dimension technologique. Celle-ci réfère aux changements technologiques qui s'opèrent généralement dans la société industrielle. Cette dimension technologique a des répercussions déterminantes sur les systèmes de relations industrielles, plus précisément en ce qui concerne l'organisation du milieu de travail ainsi que sur l'établissement des règles de travail. Selon la perspective de Dunlop, le contexte technologique vient directement ou indirectement influencer la dynamique dans laquelle évoluent les acteurs du système. Ce contexte exerce une pression sur les acteurs afin qu'ils établissent de nouveaux processus d'organisation du travail ainsi que des règles de travail correspondant aux exigences technologiques du milieu dans lequel ils évoluent.

Le marché économique représente, également, un aspect important dans l'environnement contextuel du système de relations industrielles. En effet, le marché des biens et services, le marché du travail ainsi que le marché financier ont des répercussions considérables sur les systèmes. Le degré de compétitivité

du milieu, la santé économique du marché financier ainsi que les caractéristiques particulières du marché des biens et services ou du travail influencent toutes les dimensions d'un système quel qu'il soit. Selon Dunlop, le contexte économique peut être local, national ou même international, tout dépendant du système que l'on veut étudier. D'une façon ou d'une autre, l'environnement économique apporte une contrainte qui vient influencer les acteurs dans l'établissement de règles de travail au sein du système de relations industrielles. Les acteurs doivent adapter leurs règles en fonction de la santé économique du marché et de son environnement immédiat.

Finalement, selon la théorie de Dunlop, il existe une dernière dimension du contexte environnemental, plus subtile que les précédentes mais tout aussi importante, le contexte juridique. En effet, la distribution du pouvoir en général au sein de la société peut modifier ou influencer la dynamique d'un système de relations industrielles. Ce pouvoir provient notamment de l'action gouvernementale ou politique qui agit directement ou indirectement sur le milieu dans lequel évoluent les acteurs d'un système. Par exemple, cela peut être une loi particulière ou un règlement qui encadre les acteurs dans le système de relations industrielles. Cette contrainte affecte le pouvoir dont disposent les acteurs dans le processus de détermination des règles de travail.

B) Les acteurs du système de relations industrielles

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le contexte environnemental du système de relations industrielles influence les acteurs dans l'établissement de règles de travail. Quelle que soit l'étendue d'un système, selon Dunlop, il existe trois catégories d'acteurs au sein de celui-ci: l'État et ses institutions spécialisées, l'employeur et ses représentants ainsi que les associations syndicales et leurs représentants respectifs. Le principal rôle de l'acteur gouvernemental est de déterminer le cadre dans lequel évoluent les rapports entre l'acteur patronal et l'acteur syndical. Il peut agir au niveau national par le

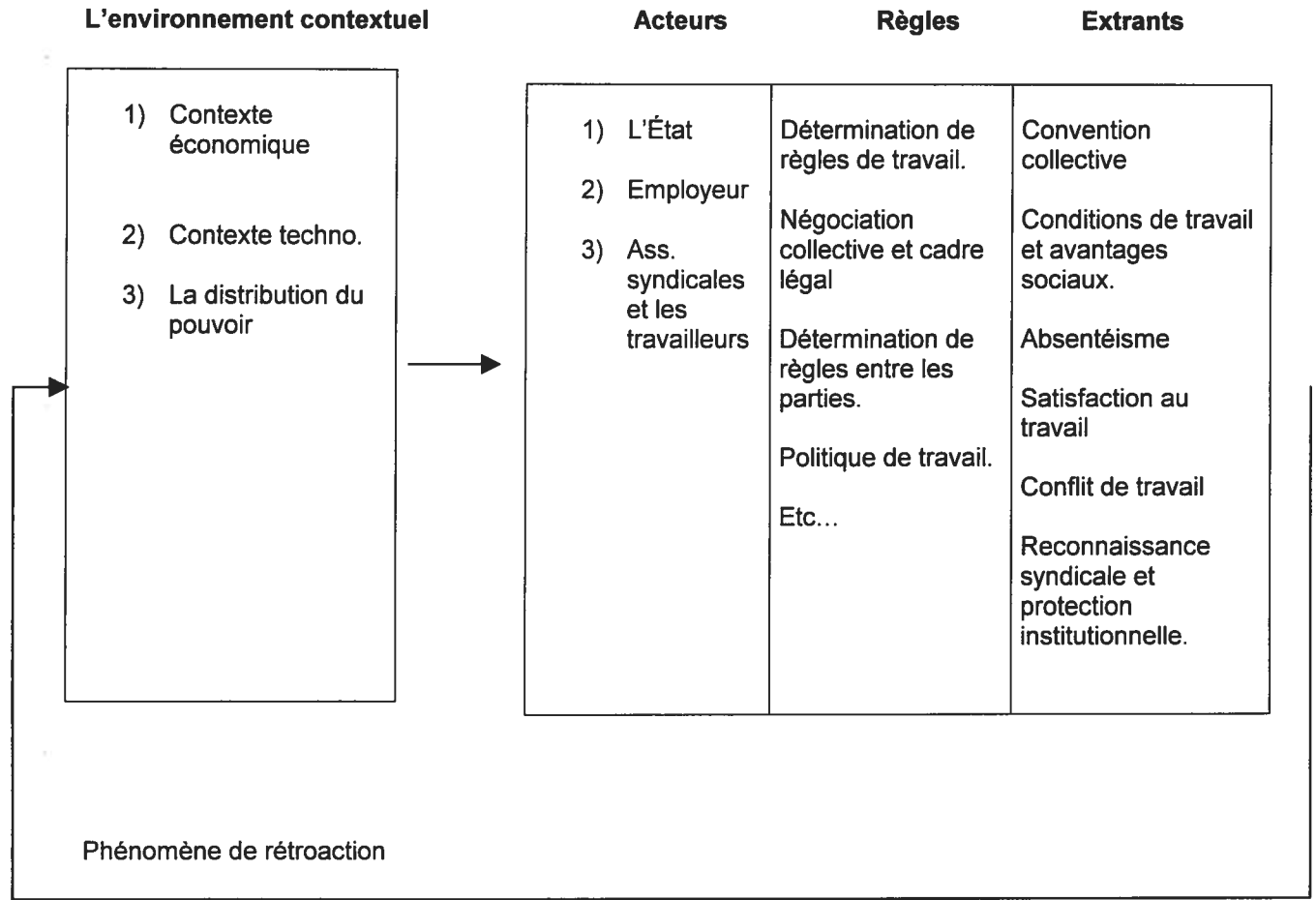
biais de règlements ou de lois ou au niveau de l'entreprise en établissant des règles qui faciliteront les échanges entre l'employeur et le syndicat à l'intérieur du système. Dans la majorité des cas, les acteurs patronal et syndical interagissent ensemble afin d'établir des règles de travail au sein du système de relations industrielles.

C) L'établissement de règles de travail

Selon Dunlop, l'établissement de règles de travail est le fruit de l'influence de l'environnement contextuel et de l'interaction entre les différents acteurs du système. Ces acteurs établissent des règles relatives aux conditions de travail, y compris celles qui concernent leurs propres relations de travail dans le système de relations industrielles. Ce réseau de règles comprend leurs procédures de détermination, les règles de contenu et les procédures d'application aux situations particulières (Dunlop, 1985). Selon Dunlop, c'est sur les mécanismes d'élaboration des règles qu'il convient de porter une attention particulière dans un système de relations industrielles. En effet, lorsque change l'environnement contextuel, l'idéologie et la situation des acteurs, on peut s'attendre à ce que les règles changent aussi. L'analyse du système de relations industrielles doit passer par une étude approfondie des procédures d'établissement de règles de travail à l'intérieur du système. Plus précisément, il s'agit d'analyser le réseau complexe dans lequel elles sont produites.

Finalement, les résultats des règles de travail se font ressentir à plusieurs niveaux. Selon Dunlop, les extraits du système de relations industrielles sont en fait les règles produites par les acteurs à l'intérieur de celui-ci. La convention collective représente un des nombreux extraits du système. En effet, elle est le résultat des négociations entre les parties. Les conditions de travail et les avantages sociaux compris à l'intérieur de la convention sont le fruit de l'application de règles favorisant leur détermination. Les conflits de travail, la reconnaissance syndicale et la protection institutionnelle du syndicat, la

satisfaction au travail, l'absentéisme, le taux de roulement ne sont que des exemples d'extrants découlant de l'établissement des règles par les acteurs du système. De plus, les extrants du système peuvent avoir une influence directe ou indirecte sur l'environnement contextuel et ainsi modifier les mécanismes d'établissement de règles à l'intérieur du système de relations industrielles. Le système développé par John T. Dunlop est représenté sous la forme d'un ensemble dynamique où s'intègrent différents acteurs. Afin d'en faciliter la compréhension, nous avons fait une représentation détaillée du système de relations industrielles tel que perçu par Dunlop (voir schéma 1.1).

Shéma 1.1 : Représentation détaillée du système de relations industrielles.**Le système de relations industrielles**

Section 1.2. Le système de relations industrielles proposé par la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.*

La notion de système en relations industrielles développée précédemment offre une méthode efficace d'analyse du régime de relations de travail tel que décrit dans la *Loi sur le statut de l'artiste*. La loi contribue à mettre en place un régime dans lequel évoluent des acteurs en relations industrielles. Elle offre des règles de travail qui favorisent des échanges dynamiques entre les différents acteurs du régime. L'environnement contextuel dans lequel s'insère la loi influence les acteurs dans l'établissement de règles de travail. Ces règles favorisent la détermination de conditions de travail. Nous allons donc présenter cette réalité à partir de la notion de système en relations industrielles développée précédemment. Pour ce faire nous présenterons l'environnement contextuel dans lequel s'insère la loi, les acteurs du système, le processus d'établissement de règles particulières ainsi que les résultats ou les extrants du système.

A) L'environnement contextuel

Le système de relations industrielles des artistes s'intègre dans un contexte environnemental assez particulier. Selon l'approche systémique de Dunlop, il existe trois composantes importantes qui forment l'environnement contextuel soit : la technologie, l'environnement économique et la distribution générale du pouvoir. La dimension technologique comprend généralement la forme de gestion et d'organisation du travail de même que le type de produit ou de service créé. En ce qui concerne le système de relations de travail des artistes québécois, il existe une organisation particulière du travail qui vient influencer considérablement le milieu de travail. Ainsi, l'artiste offre son talent pour la production d'une œuvre artistique souvent éphémère ou pour une période de temps déterminée. Le producteur conçoit et réalise un spectacle ou une œuvre qui sera présenté devant un public. Pour ce faire, il a besoin du talent de l'artiste

en tant qu'interprète ou créateur pour que son œuvre prenne forme. L'artiste lui-même doit composer avec la technologie utilisée pour la réalisation du spectacle ou de l'œuvre. Il peut s'agir de l'utilisation du son et de la lumière, des caractéristiques de la scène et les autres formes de technologie qui influencent le travail de l'artiste. De plus, le talent de l'artiste en tant que créateur ou artiste-interprète doit être considéré comme une partie intégrante de la dimension technologique. En effet, l'artiste constitue en quelque sorte, sa propre technologie; il offre son talent à des producteurs dans le but de créer une œuvre artistique. L'organisation du travail devient plus personnalisée et plus orientée vers la volonté de l'artiste d'offrir son talent à des producteurs. L'artiste offre son talent pour la création et la réalisation d'une œuvre pour un laps de temps déterminé.

Quant au contexte économique, celui dans lequel évolue le système de relations industrielles des artistes est assez particulier. La plupart des artistes gèrent leur propre entreprise, c'est-à-dire la distribution de leur talent. Ils détiennent un statut professionnel particulier sur le marché du travail, celui de travailleur autonome. En ce sens, ils sont directement influencés par la compétitivité du milieu. Étant donné la particularité de leur produit ou de leur service, ils sont en concurrence directe les uns par rapport aux autres. Le statut de travailleur autonome rend les artistes très sensibles aux mouvements économiques et ils en subissent directement les répercussions. Il existe, également, une particularité importante au niveau du marché du travail des artistes québécois. Les artistes entretiennent des rapports d'emploi avec une multitude de producteurs. De ce fait, un artiste n'entretient généralement pas de relations d'emploi de longue durée avec un seul producteur. Chaque relation d'emploi est au contraire éphémère. En ce sens, les artistes font partie d'une forme de main-d'œuvre atypique, c'est-à-dire qui ne correspond pas au type de travailleurs-salariés qui forment la norme du marché du travail.

Finalement, le système de relations industrielles des artistes est grandement influencé par le contexte légal. Depuis 1987, la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagements des artistes de la scène, du disque et du cinéma* offre aux artistes un encadrement juridique qui concrétise un régime de relations de travail particulier et qui favorise les échanges d'emplois entre les artistes et les producteurs (Roussel, 1992). Avant l'adoption de la loi, les artistes n'étaient pas reconnus socialement et économiquement de la même façon. Ils avaient de la difficulté à faire valoir leur statut de travailleur autonome, alors qu'ils ne pouvaient non plus profiter du régime traditionnel de relations de travail proposé par le *Code du travail* québécois. Ce manque de reconnaissance ainsi que l'imprécision juridique les entourant ont rendu nécessaire l'adoption d'une loi correspondant à leur condition spécifique.

Ce cadre juridique particulier reconnaît le statut professionnel des artistes en tant que travailleurs autonomes (Roussel, 1992). Il contribue à la mise en place d'un système de relations industrielles dans lequel s'insèrent des acteurs. Il structure la dynamique du système de relations industrielles des artistes en établissant un ensemble de règles et de procédures qui facilitent les rapports d'emplois. Dans un premier temps, la loi confère aux associations syndicales et aux associations de producteurs un pouvoir légal de représentation pour les fins de la négociation collective. Elle encadre, également, le processus de négociation entre les parties intéressées en établissant un ensemble de règles facilitant son application. Lors d'une mésentente ou d'un désaccord entre les parties à la négociation, la *Loi sur le statut de l'artiste* donne aux parties le droit de recourir à des actions concertées comme la grève ou le lock-out. Ces procédures de négociation collective offrent la possibilité aux acteurs du système de conclure une entente collective. Cette entente négociée entre les parties confère aux artistes des conditions minimales d'embauche. De plus, la *Loi sur le statut de l'artiste* détermine et favorise la négociation individuelle en lui conférant un statut légal. L'artiste possède par le biais de la loi, une autonomie pour négocier individuellement un contrat d'engagement déterminant des conditions de travail

supérieures à celles prévues par l'entente collective en vigueur. La loi détermine donc un cadre légal qui structure la dynamique des rapports d'emplois entre les acteurs du système et confère des droits et obligations à ceux-ci. En ce sens, elle est une source directe de pouvoirs accordés aux différents acteurs du système de relations de travail.

B) Les acteurs du système

Il existait un système de relations industrielles propre aux artistes dans lequel s'insérait des acteurs ou intervenants bien avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Celle-ci a simplement contribué à le structurer davantage et à lui reconnaître un statut juridique. Tout comme le système de relations industrielles de John T. Dunlop, la *Loi sur le statut de l'artiste* met en évidence différents acteurs soit : la commission de reconnaissance, les associations syndicales et les associations de producteurs ainsi que les artistes. Ces intervenants interagissent d'une manière décrite dans la *Loi sur le statut de l'artiste* en établissant ainsi les règles et les conditions dans lesquelles les artistes rendent leur prestation de travail. En ce sens, cet univers organisé constitue un système de relations industrielles au sens où l'entend Dunlop.

Dans un premier temps, la loi institue la ***Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs*** (CRAAAP) comme étant le tribunal administratif qui applique les règles d'origine légale. Plus particulièrement, la Commission a pour fonctions de (1) décider de toute demande relative à la reconnaissance d'une association d'artiste ou d'une association de producteurs, (2) de statuer sur la conformité à la loi des règlements des associations reconnues en ce qui concerne les conditions d'admissibilité et de veiller à leur application, (3) de désigner un médiateur ou un arbitre, (4) de donner son avis au ministre de la culture sur toutes les questions relatives à l'application de la loi et de favoriser la protection du statut professionnel des artistes, et (5) de dresser annuellement la liste des

médiateurs et des arbitres après consultation auprès des associations reconnues. Étant donné son importance, la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs représente un acteur considérable dans le système de relations de travail des artistes. En fait, elle représente l'acteur gouvernemental de ce système.

Deuxièmement, la loi met en évidence une dynamique d'échange entre les **associations d'artistes** et les **associations de producteurs** ou les **producteurs indépendants**. Les associations d'artistes sont reconnues comme étant les représentantes officielles des artistes visés au sein d'un régime de négociation. Il existe plusieurs associations d'artistes reconnues dans le milieu artistique. En ce qui concerne les associations de producteurs, la loi prévoit des dispositions (art. 42.1 et suivants) relatives à leur reconnaissance. Quant aux producteurs indépendants, ce sont des producteurs qui n'ont adhéré à aucune association. Ceux-ci doivent négocier avec la ou les associations d'artistes reconnues pour un secteur de négociation visé. Pour les fins de notre recherche, nous nous intéressons principalement aux producteurs indépendants et aux associations de producteurs oeuvrant dans le milieu de la télévision et du cinéma, soit des producteurs qui engagent des comédiens.

Finalement, le dernier acteur du système et non le moindre, l'artiste, fera aussi l'objet de notre analyse. Les artistes sont au centre du système. La loi insère les artistes dans une dynamique assez particulière quant à la détermination de leurs conditions de travail. En fait, elle leur confère un statut professionnel (art. 6) et une liberté de négocier individuellement (art. 8) des contrats d'engagement avec des producteurs ou associations de producteurs. Dans ce cadre, ils sont considérés comme des travailleurs autonomes. Comme nous l'avons déjà mentionné, les artistes peuvent bénéficier d'une protection à la fois collective, par le biais de l'entente collective, et individuelle par le biais des contrats de service. Donc, cette dynamique d'échange est passablement différente de celle mise en

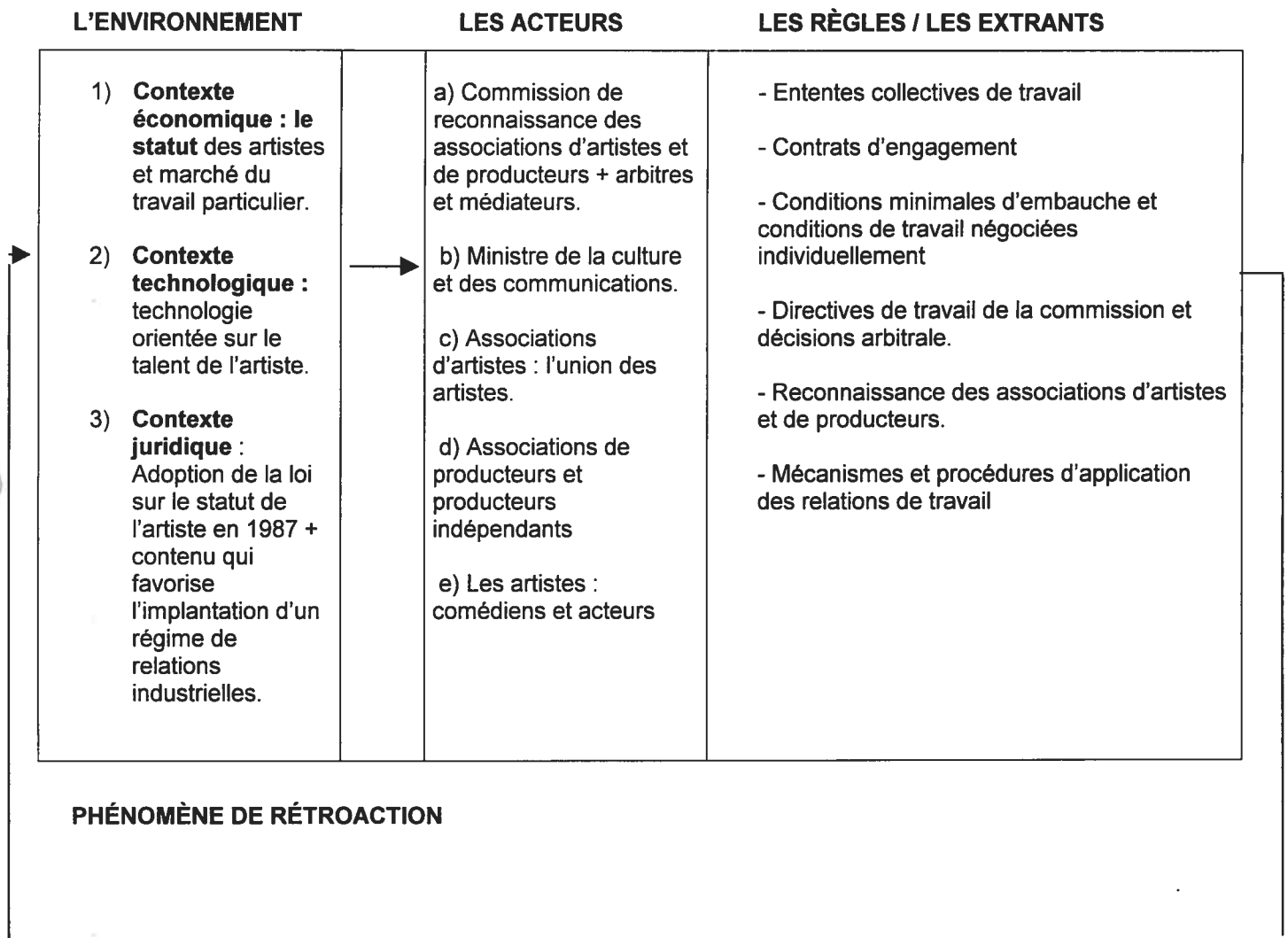
place par le *Code du travail* qui s'inscrit dans une relation de subordination entre le salarié et l'employeur.

C) L'établissement de règles ainsi que les résultats ou extrants.

L'ensemble de ces intervenants évoluent au sein du régime de relations industrielles proposé par la *Loi sur le statut de l'artiste*. Ces acteurs interagissent dans ce contexte structuré et encadré par celle-ci. Ils établissent par le biais de la négociation individuelle et collective des règles de travail qui favoriseront la dynamique des rapports d'emplois. Ces règles sont comprises à l'intérieur d'ententes collectives et de contrats d'engagement. L'entente collective et le contrat de service fixent des règles de travail qui correspondent aux besoins particuliers des artistes en tant que travailleurs autonomes. Ces règles viennent en fait structurer leurs rapports d'emploi. Les échanges entre les acteurs du système ainsi que l'établissement de règles de travail à l'intérieur d'ententes collectives et de contrats d'engagement donnent naissance à des résultats fort intéressants. Notamment, les conditions de travail négociées à l'intérieur de l'entente collective constituent un des principaux résultats du système de relations industrielles des artistes. Plus précisément, cette entente assure aux artistes des conditions minimales d'embauche. De plus, l'entente collective confirme une reconnaissance officielle aux associations d'artistes et de producteurs. En ce qui concerne la négociation individuelle, elle permet aux artistes et producteurs de négocier des contrats de prestation de travail. Ces contrats de service définissent en principe des conditions de travail supérieures à celles prévues dans l'entente collective en vigueur. De plus, toutes autres formes de directives de travail de la part de la Commission de reconnaissance ainsi que les décisions arbitrales relatives à l'application de l'entente collective font également partie des résultats du système de relations industrielles des artistes. Le schéma 1.2 représente de façon schématique les différentes composantes du système de relations industrielles qui est reconnu par la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Shéma 1.2 Le système de relations industrielles reconnu par la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Le système de relations industrielles



Cette analyse nous permet de croire à l'existence d'un véritable système de relations industrielles pour les artistes québécois. Le système de relations industrielles tel que formulé par Dunlop constitue donc un outil d'analyse efficace et approprié pour bien comprendre le fonctionnement d'un champ d'étude particulier. Comprendre le fonctionnement d'un système de relations industrielles, c'est saisir l'ensemble des différentes propriétés qui le composent. Chaque milieu de travail détient un système de relations industrielles qui lui est propre. C'est pourquoi, pour bien comprendre la structure du régime de relations de travail des artistes tel que défini par la loi, il est nécessaire de l'analyser sous la forme d'un système de relations industrielles. Grâce à la loi, les artistes détiennent un statut particulier de travailleur autonome et bénéficient de règles de travail qui apparaissent avant-gardistes dans le domaine du droit de l'emploi. Le fonctionnement du système de relations industrielles des artistes représente une réalité particulière dans le paysage québécois, d'où l'intérêt d'en étudier le fonctionnement concret.

Ce système de relations de travail existait bien avant l'adoption de la loi. Toutefois, la *Loi sur le statut de l'artiste* vient le structurer et l'encadrer. Elle a favorisé l'élaboration d'un véritable système de relations de travail dans le secteur artistique. Il est donc intéressant et pertinent d'étudier l'apport de la loi dans la structuration du système de relations de travail des artistes.

Section 1.3 : La revue de littérature et l'objet de recherche

Souvent cité en exemple par certains auteurs en relations industrielles, le régime de relations de travail des artistes semble offrir une voie intéressante pour l'évolution du droit du travail concernant les travailleurs autonomes. La *Loi sur le statut de l'artiste* vient encadrer les relations de travail entre les artistes et les producteurs ou associations de producteurs. En réalité, il existe peu de sources documentaires rigoureuses sur le sujet. L'existence même de la *Loi sur le statut de l'artiste* permet d'élaborer une première partie de notre revue de littérature en identifiant de façon générale et sommaire l'évolution et les particularités du régime de relations de travail des artistes. C'est pourquoi, il s'avère nécessaire de décrire sommairement cette loi afin de bien la situer dans le système de relations industrielles des artistes pour faire ressortir ses différents paramètres.

La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, découle d'un long et fastidieux débat sur le statut hybride des artistes : travailleurs autonomes ou salariés. Avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*, la population artistique éprouvait de la difficulté à faire reconnaître son statut socio-économique particulier. Les travailleurs culturels réclamaient la protection sociale dont jouissaient la majorité des travailleurs de la société québécoise (Roussel, 1992). Les lois traditionnelles en matière de travail ne s'appliquaient pas, et étaient mal adaptées à ces travailleurs particuliers, embauchés par de multiples employeurs. Ils ne pouvaient bénéficier de la reconnaissance de leur statut professionnel particulier et de la mise en place d'un mécanisme de négociation qui leur convenait. Les artistes ne pouvaient bénéficier des avantages du *Code du travail*, puisqu'ils n'étaient pas reconnus comme étant des salariés. En effet, les artistes évoluaient dans un milieu particulier où les relations entre ceux-ci et les producteurs n'étaient pas compatibles avec les relations de travail définies traditionnellement dans le Code. Pour cette raison, les syndicats professionnels d'artistes ne pouvaient utiliser la loi pour forcer les producteurs ou autres employeurs à

négoier une convention collective puisqu'ils n'étaient pas reconnus par le *Code du travail*. L'Union des artistes, par exemple, ne pouvait s'appuyer sur un cadre légal adapté pour soutenir son action syndicale. Les ententes négociées ne pouvaient s'étendre à plusieurs producteurs répartis sur tout le territoire du Québec. De plus, le respect des contrats individuels ou ceux, collectifs, conclus par l'Union des artistes soulevait des difficultés importantes (Roussel, 1992).

Ce vide juridique défavorisait les artistes quant à leur position sociale et économique comparativement au reste de la population québécoise. C'est ainsi que la Ministre des affaires culturelles soumettait, le 5 décembre 1986, des *Orientations d'intervention gouvernementale et intention du Ministre en regard du statut de l'artiste*. Dans ce rapport, la Ministre faisait état de l'inadéquation de la législation traditionnelle en matière d'emploi et elle mentionnait qu'il appartenait au gouvernement « *de créer de nouvelles règles du jeu qui permettront aux artistes de bénéficier d'un traitement équivalent à celui qui est réservé aux autres catégories de citoyens....* » Elle mentionnait, également, la précarité et l'absence de statut de l'artiste. En avril 1987, la Ministre déposait un plan de travail sur les mesures à mettre en place afin d'améliorer le statut socio-économique des artistes. Au niveau des relations de travail, deux mesures y étaient avancées : 1) la reconnaissance des associations professionnelles d'artistes aux fins de négociation de conventions ou de **normes de travail** et l'établissement d'un cadre légal pour de telles négociations et 2) la conclusion d'ententes de travail ou de contrats d'engagement dans divers secteurs des milieux artistiques.

Une loi fut adoptée en 1987 dans le but de corriger cette situation précaire et définir un cadre mieux adapté pour la détermination des conditions de travail des artistes. Cette loi conférait aux créateurs et interprètes pratiquant leur art sur scène, sur disque ou au cinéma, un statut de travailleur autonome confirmant ainsi leur statut antérieur.

Le champ d'application de la loi se limite « *aux artistes et producteurs qui oeuvrent dans les domaines de production artistiques suivants : la scène (théâtre, théâtre lyrique), la musique, la danse et les variétés, le film, le disque, et autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonce publicitaire* » (art. 1). La loi exclut spécifiquement le travail d'un artiste régi par le *Code du travail* ou par un décret de convention collective. La *Loi sur le statut de l'artiste* confère aux artistes visés un statut professionnel particulier (art.6) et la relation d'emploi envisagée diffère de celle à la base du *Code du travail*. En effet, les rapports contractuels s'effectuent entre un artiste et un producteur. L'artiste y est défini comme étant « *une personne physique qui pratique un art à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète, dans un domaine visé à l'art.1 de la présente loi* » (art. 2). Le producteur, quant à lui, y est défini comme « *étant une personne ou une société qui retient les services d'artistes en vue de produire ou de représenter en public une oeuvre artistique visée à l'article 1 de la présente loi* » (art. 2). L'artiste est défini comme étant un travailleur indépendant puisqu'il oeuvre à **son propre compte**. La *Loi sur le statut de l'artiste* encadre donc les rapports de travail entre des **travailleurs autonomes** et les producteurs qui retiennent leurs services.

En résumé, la loi modifie substantiellement l'encadrement juridique du système de relations de travail des artistes. Elle reconnaît un **statut professionnel** aux artistes et elle établit un régime de négociation **d'ententes collectives** entre les associations d'artistes reconnues et les associations de producteurs ou les producteurs indépendants afin d'instaurer des **normes minimales de travail**. La loi (Roussel, 1992) :

- 1) clarifie le lien contractuel entre les parties;
- 2) assure une protection collective et un encadrement juridique des relations de travail entre les artistes et les producteurs;
- 3) assure aux artistes un degré d'autonomie propre aux travailleurs autonomes;
- 4) assure la liberté d'association et le respect de conditions minimales d'emploi;

- 5) donne une identité juridique et fiscale aux travailleurs autonomes oeuvrant dans les domaines de la scène, du disque ou du cinéma;
- 6) établit un cadre juridique assurant un statut de reconnaissance aux associations d'artistes.

Les mécanismes et le fonctionnement de la *Loi sur le statut de l'artiste* diffèrent considérablement de ceux établis dans le *Code du travail*. La loi favorise le développement de relations professionnelles par le biais d'ententes collectives mais également par l'établissement de liens contractuels individuels de travail entre les artistes et leurs producteurs. Grâce à la loi, les artistes détiennent une autonomie et une liberté de négocier individuellement des conditions de travail supérieures à celles comprises dans l'entente collective en vigueur. L'objectif de la loi est d'encadrer et de protéger le développement des liens professionnels entre les parties intéressées.

La *Loi de 1987* a été adoptée alors qu'il existait déjà un système de relations de travail relativement bien établi dans le secteur artistique québécois. Il importe dès lors d'explorer le rôle et l'impact de la *Loi sur le statut de l'artiste* dans la structuration du régime de relations de travail des artistes, tel qu'il existe aujourd'hui. C'est l'objet de notre mémoire. Notre recherche établit qu'il n'existe aucunes sources documentaires nous permettant de répondre à ces questions. Les relations de travail dans le secteur artistique restent inexplorées. Cette étude est d'autant plus importante à mener puisque, comme nous le soulignons plus haut, le *Code du travail* correspond de moins en moins à la réalité des travailleurs autonomes. La prochaine section présente la méthodologie adoptée pour réaliser cette étude.

Section 1.4 : La méthodologie de la recherche

Notre recherche est une recherche de contenu descriptive. En effet, les recherches sur le contenu de type descriptif n'ont pas pour objectif l'explication de l'objet étudié au sens d'une recherche de causalité mais elles visent plutôt sa description (Thiétart et coll. 1999.). Selon les auteurs Thiétart et al., ce type de recherche permet d'améliorer la compréhension d'un sujet particulier. Plus précisément, le chercheur utilise ce type de recherche lorsqu'il est confronté à des problématiques nouvelles pour lesquelles il existe peu de matériaux empiriques ou de recherches théoriques. Notre étude sur le régime de relations de travail des artistes s'insère dans cette perspective. Comme nous l'avons démontré précédemment, il existe peu de sources documentaires rigoureuses sur notre sujet. La description sommaire du contenu de la *Loi sur le statut de l'artiste* nous permet de situer de façon générale et sommaire la particularité du régime de relations de travail des artistes. Bien que la loi joue un rôle décisif dans la structuration du système de relations industrielles des artistes québécois, elle ne fait que présenter les paramètres juridiques dans lesquels évoluent les divers intervenants de ce système.

Nous fonderons notre étude sur une analyse du système de relations industrielles des artistes à partir de l'approche systémique de Dunlop. Pour ce faire, nous nous baserons sur différentes sources documentaires que nous trouverons auprès des acteurs du système de relations industrielles. Ces sources peuvent être de la documentation interne, la réalisation de mémoires ou d'études sur différents sujets réalisés par les associations d'artistes, de producteurs et les organismes culturels, les décisions arbitrales importantes dans le milieu, l'expérience professionnelle de différents intervenants, et d'autres documents pouvant nous aider à la compréhension du régime de relations de travail. Même si cette documentation est rare, elle demeure essentielle à la compréhension du milieu artistique. Notre recherche consistera principalement à

décrire les caractéristiques du système à partir de cette documentation et ainsi établir le rôle de la *Loi de 1987* dans la structuration de celui-ci.

Notre méthodologie se basera aussi sur la participation informelle et la collaboration de divers intervenants de certaines associations d'artistes et de producteurs évoluant dans le milieu des relations de travail. Par mon implication professionnelle dans le secteur, nous avons réussi, par le biais d'entrevues non structurées avec différents intervenants, à compléter notre documentation. Cette recherche s'est construite par la collaboration informelle de certains intervenants de différentes associations d'artistes et de producteurs. Finalement, ma participation personnelle et professionnelle, à titre de conseillère en relations de travail, apportera une vision complémentaire et essentielle à notre étude du système. Cette observation directe et privilégiée a apporté une vision complémentaire essentielle à notre étude du système.

CHAPITRE 2 : L'ENVIRONNEMENT CONTEXTUEL DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES.

Un système de relations industrielles se compose, dans un premier temps, d'un environnement contextuel dans lequel interviennent les différentes dimensions économique, sociale et politique. Cet environnement contextuel joue un rôle significatif dans la forme que prennent les règles de travail produites éventuellement par les acteurs du système. Le système de relations industrielles des artistes québécois évolue dans un environnement qui le structure et l'influence dans sa forme et sa composition. Le système est principalement influencé par les caractéristiques technologiques, économiques et juridiques de l'ensemble de la société dans lequel il s'intègre. Dans ce chapitre, nous développerons essentiellement ces trois dimensions contextuelles soient : les caractéristiques technologiques des conditions de travail et de vie au travail (section 2.1), les composantes de l'environnement économique (section 2.2) ainsi que la structure juridique (section 2.3) dans laquelle les acteurs évoluent.

Section 2.1. L'environnement technologique du système.

Bien loin de la chaîne de montage, les artistes évoluent dans un environnement technologique très particulier. Une des premières révolutions technologiques à influencer profondément le travail des artistes fut incontestablement l'apparition de la radio et de la télévision. C'est en fait grâce à ces avancées technologiques qu'il a été possible pour les artistes (comédiens, musiciens, chanteurs, etc.) de faire connaître leur art à un public plus vaste (Caron, 1987). De nos jours, les artistes doivent composer avec la présence indéniable d'une technologie sophistiquée propre aux domaines artistiques. Pensons simplement aux artistes de la scène, du disque ou du cinéma qui doivent s'ajuster à l'évolution technologique très rapide de leur environnement de travail : l'éclairage, le son, les dispositions de la scène, montage, effets spéciaux, etc. De même, bien qu'il favorise l'apparition de nouveaux travailleurs spécialisés, le développement de nouvelles technologies en matière d'information et de communication bouleverse

le travail de plusieurs artistes. C'est notamment le cas des artistes dans l'industrie du disque. Récemment, un nouveau débat faisait la une des quotidiens. En effet, l'accès rapide et facile par Internet à des sites musicaux était contesté par certains artistes. L'opinion générale est à l'effet que ces sites Internet peuvent nuire à l'industrie du disque, particulièrement en ce qui concerne les droits d'auteurs ainsi que les modes de distribution du produit. Cette opinion n'est toutefois pas unanimement partagée, certains croyant que ces sites Internet peuvent offrir une certaine visibilité et publicité aux artistes moins populaires. Malgré cette controverse, tous semblent d'accord sur le fait qu'il est impératif pour le gouvernement de réformer la législation actuelle sur le droit d'auteur afin que les titulaires de ce droit soient protégés lors de la distribution du produit sur l'Internet².

D'autres domaines artistiques se voient influencé par certaines technologies nouvelles sur le marché. Dans le domaine de la scène et du cinéma, les artistes (comédiens) doivent composer avec la présence des ordinateurs. Au cinéma, l'utilisation de plus en plus fréquente d'effets spéciaux et d'images 3D créées principalement par ordinateur révolutionne le travail des artistes en général. Sur la scène, la présence du multimédia cause également des bouleversements dans le milieu. Certains spectacles offrent au public une technologie qui crée des effets spéciaux, des décors interactifs et autres artifices de scène. Les acteurs ne sont plus mis en avant-plan et ils doivent composer avec une technologie qui modifie leur travail. D'une façon ou d'une autre, le travail des artistes évolue et varie en fonction des avancées technologiques.

² La production indépendante canadienne : *Perspectives de croissance à l'ère du regroupement des entreprises*. Rapport de l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ). L'industrie canadienne de production cinématographique et télévisuelle, Profil 2001.

Pourtant, l'artiste détient un avantage sur cette technologie. Son travail ne dépend pas entièrement de son environnement technologique. L'artiste possède un contrôle sur sa prestation de travail. En fait, quel que soit son champ d'activité, l'artiste joue un rôle dans la création, l'interprétation ou la réalisation d'une œuvre. Il offre son talent à un producteur. Bien loin de la vision apocalyptique où les machines remplaceront le travail des artistes, ceux-ci bénéficient d'une autonomie dans leur travail qui ne dépend pas entièrement de la technologie. Le milieu de travail a besoin de leurs compétences professionnelles pour la réalisation, l'interprétation ou la création d'une œuvre artistique quelle qu'elle soit. C'est en fait grâce au talent des artistes qu'il est possible de réaliser une œuvre artistique. L'environnement technologique a certes une influence sur le milieu de travail des artistes mais il n'exerce point un contrôle absolu. Par contre, le progrès technique vient à plus ou moins long terme modifier les règles de travail du milieu concerné. En ce sens, certaines ententes collectives contiennent des règles de travail spécifiques à la technologie du milieu. Par exemple, dans le secteur de la télévision et du cinéma, nous retrouvons des règles relatives au doublage, à l'enregistrement et à la diffusion des émissions et films produits. Bref, le degré d'influence de la technologie dépend du milieu de travail dans lequel elle s'implante.

Section 2.2 L'environnement économique du système.

Cette section porte sur le contexte économique du système de relations industrielles des artistes. La présentation et la description des différentes caractéristiques de la main-d'œuvre oeuvrant dans le secteur artistique sera notre principal objectif. Nous tenterons de brosser un portrait de l'ensemble des composantes du marché du travail des artistes québécois³.

L'apparition de nouvelles technologies en matière d'information et de communication, le phénomène de la mondialisation et les bouleversements récents de notre économie viennent grandement influencer la constitution même du marché du travail. Le travailleur salarié qui autrefois constituait la majorité de la population active se voit maintenant supplanté par des travailleurs plus autonomes et plus indépendants dans leur rapport d'emploi. Le marché du travail actuel devient plus coloré et moins homogène. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il existe au Québec un type de travailleur qui correspond à ce changement dans les rapports d'emploi. Il s'agit des artistes ou plus globalement des travailleurs culturels. Cette souche de travailleurs représente bien la réalité économique des travailleurs autonomes. Les conditions économiques de ceux-ci sont loin d'être aisées. Plus souvent qu'autrement, ils doivent s'adapter à un environnement économique plus ou moins stable. La particularité et la précarité du contexte économique dans lequel ils vivent font partie de leur réalité. Un bref aperçu du portrait économique de ceux-ci ainsi que leurs caractéristiques particulières sur le marché du travail font découvrir un type de main-d'œuvre de plus en plus prisé par les employeurs.

³ Voir : *Rapport des rencontres exploratoires interrégionales et pluridisciplinaires avec les milieux artistiques et culturels*. Direction des Affaires publiques. Conseil des arts et lettres du Québec, Janvier 2000;

Mémoire de l'Union des artistes présenté à la Commission de l'économie et du travail concernant le projet de loi 182. Février 2001;

Le statut des artistes en tant que travailleurs autonomes : Le filet de sécurité des artistes interprètes, document interne de l'Union des artistes, 24 août 2001.

Au Québec, la diversité et la vitalité de la création artistique prennent une ampleur considérable dans notre paysage culturel. Nous n'avons qu'à porter une attention particulière pour constater l'omniprésence des artistes dans notre culture. Toutefois, notre conception réelle de la vie d'artiste est souvent idéalisée. Pour la plupart d'entre nous, la vie d'artiste est le reflet de la gloire et de la prospérité. Pour d'autres, les artistes vivent de leur passion des arts sans se soucier aucunement de leur situation financière. Mais qu'en ait-il réellement du contexte économique dans lequel ils vivent ? Quelle que soit notre conception, les artistes sont d'abord et avant tout des travailleurs. Ils aspirent à des conditions de travail et socioéconomiques acceptables. Les spectacles impressionnants et grandioses que nous offrent certains artistes ne représentent aucunement la situation économique réelle de ceux-ci. Les travailleurs culturels québécois vivent dans des conditions difficiles qui sont aggravées par la précarité financière des producteurs qui les emploient. Leur situation économique sur le marché du travail est généralement plus difficile que celle du reste de la population active québécoise.

Peu nombreuses sont les études qui offrent un portrait représentatif de la situation socioéconomique de l'ensemble de la population artistique. Cependant, une étude réalisée par Statistique Canada⁴ (1991) sur les conditions socioéconomiques de l'ensemble des travailleurs culturels sur le marché du travail, montre un portrait global et significatif de la situation. Les travailleurs culturels détiennent des caractéristiques professionnelles et sociales généralement marginales par rapport à celles de l'ensemble de la population active québécoise. Les travailleurs culturels constituent une main-d'œuvre relativement difficile à cerner en raison de leur diversité et de leur hétérogénéité. Ces différentes caractéristiques ont une influence certaine sur le système de

⁴ Recensement de 1996 non-disponible au public.

relations industrielles des artistes. C'est pourquoi, nous analyserons sur les différents profils de cette main-d'œuvre⁵.

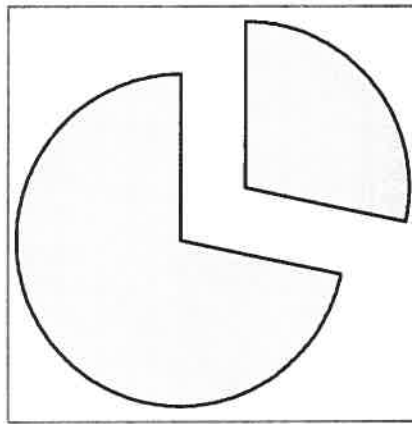
⁵ Voir aussi : Emploi Québec et Conseil de la Culture de Lanaudière et le Groupe de Cogestion, *La main-d'œuvre de la culture et des communications de la région de Lanaudière, un portrait des problématiques et des actions prioritaires*, Décembre 2001.

A) Les caractéristiques générales de la population active du secteur culturel

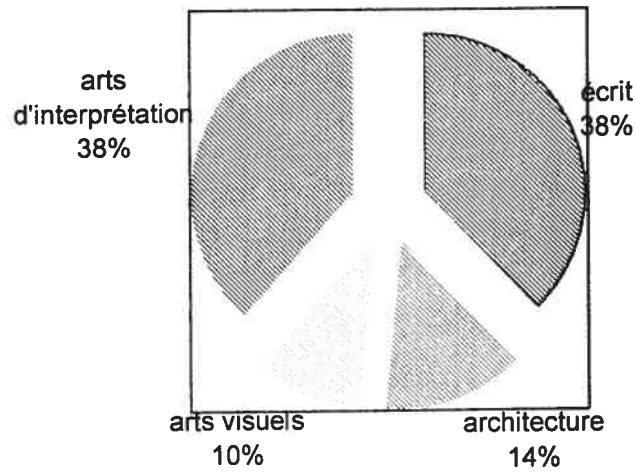
Le marché du travail du secteur culturel est en perpétuel changement. La population active de ce secteur est difficile à cerner, à quantifier et même à évaluer correctement. Les sources d'informations pouvant nous aider à élaborer un portrait significatif de l'ensemble des travailleurs oeuvrant dans le secteur culturel sont restreintes. Néanmoins, les informations comprises dans le recensement canadien peuvent nous renseigner sur la population active de ce secteur. Pour les fins de notre recherche, nous nous sommes basée principalement sur les données du dernier recensement canadien de la population active du secteur culturel effectué en 1991 par Statistiques Canada. Ces données offrent un portrait global de la vie professionnelle des travailleurs oeuvrant dans le domaine des arts, des industries culturelles et du patrimoine.

En ce sens, la population active du secteur culturel se divise en deux catégories (shéma 2.1) soit les travailleurs oeuvrant dans les domaines artistiques (qui représentent 28,4 % de la population du secteur) et ceux oeuvrant dans les domaines culturels (qui en représentent 71,6 % de la population du secteur). Ces deux catégories regroupent diverses professions relatives au secteur culturel. Les travailleurs oeuvrant dans les domaines artistiques reflètent davantage la création et la production des œuvres et des produits artistiques. Ces professions sont principalement liées aux domaines des arts visuels, des arts d'interprétation, de l'écrit et de l'architecture (shéma 2.2). Les professions des autres domaines culturels sont principalement reliés aux arts commerciaux, bibliothèques, musées, archives, de la scène, de la radio et de l'écran, et de l'imprimerie (shéma 2.3). La population culturelle comprend également les personnes oeuvrant dans les médias écrits puisque les rédacteurs (incluant les journalistes) font partie de la même profession que les écrivains. De même, elle comprend les travailleurs oeuvrant dans les médias électroniques, puisque le domaine des arts d'interprétation englobe le travail sur la scène, à la radio, à la

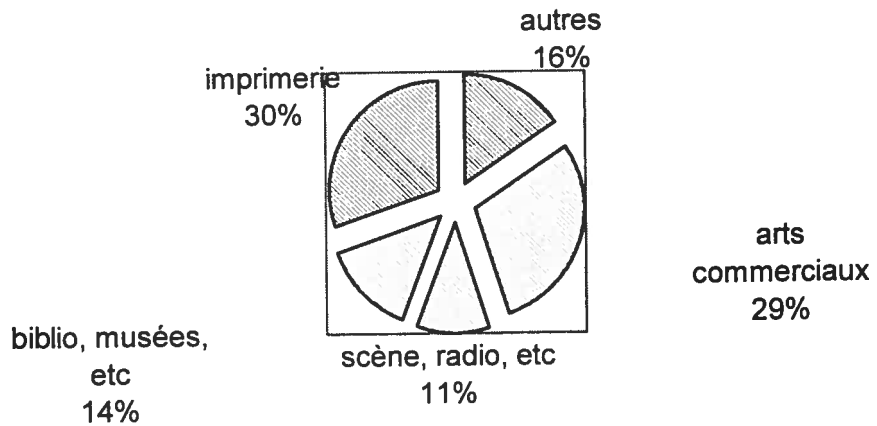
télévision et au cinéma (Statistiques Canada, 1991). Cette forme de classification de l'ensemble de la population culturelle donne un portrait de sa diversité et de la richesse de sa main-d'œuvre.



Shéma 2.2 : Répartition de la population active du secteur culturel au Québec en 1991 dans les domaines artistiques



Shéma 2.3 : Répartition de la population active du secteur culturel au Québec en 1991 dans les domaines culturels



Source : STATISTIQUES CANADA. Recensement 1991.

La population active globale du secteur culturel au Québec regroupait, en 1991, près de 100 000 travailleurs répartis dans plusieurs domaines d'activités. Elle représente environ 3% de l'ensemble de la population active du Québec. En fait, depuis le début des années 80, le nombre de personnes travaillant dans le secteur culturel est en progression constante. En effet, 80 685 personnes travaillaient dans le secteur en 1981, passant à 86 790 en 1986 et 99 815 en 1991. Entre 1986 et 1991, le taux de croissance de la population active culturelle est de 15 %, ce qui est nettement supérieur au taux de croissance généralement observé dans l'ensemble de la population active québécoise (12 %). Cette augmentation significative peut être attribuée à l'implication des gouvernements tant provincial que fédéral dans les différentes sphères du secteur culturel. Les investissements des gouvernements ont favorisé l'essor de l'industrie culturelle tant au Québec qu'ailleurs au Canada. De plus, nous observons un taux de croissance nettement supérieur au Québec comparativement aux autres provinces. Toujours dans la même perspective, si l'on considère le taux de croissance en fonction des deux différents domaines de classification (figure 1), soit les domaines artistiques et les domaines culturels, on voit que ce taux de croissance est largement supérieur dans les domaines artistiques.

Au Québec en 1991, le domaine des arts d'interprétation (38 %) est celui qui réunit la proportion la plus importante de la population répartie dans les domaines artistiques (voir figure 2). Les arts d'interprétation regroupent plusieurs catégories de travailleurs : directeurs artistiques et metteurs en scène, musiciens et chanteurs, danseurs et chorégraphes, acteurs, etc. La population active oeuvrant dans le domaine des arts d'interprétation a augmenté de façon significative entre 1986 et 1991. En effet, le nombre de travailleurs dans cette catégorie est passé de 9195 en 1986 à 10 800 en 1991. En 1991, il y avait 1110 comédiens sur le marché du travail au Québec. L'adoption de certaines lois⁶ concernant les travailleurs oeuvrant dans différents secteurs d'activités,

⁶ Notamment la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. L.R.Q., c. S-32.1

notamment dans le domaine des arts d'interprétation, peut en partie expliquer ce taux de croissance durant ces années.

B) Les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des travailleurs culturels

Le marché du travail de la population active globale du secteur culturel regroupe principalement des travailleurs ayant des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles différentes de celles de l'ensemble de la population active du Québec. Ces travailleurs constituent un sous-ensemble peu représentatif de l'ensemble de la population active québécoise. Ils détiennent des caractéristiques qui représentent une réalité du travail particulière. Que ce soit au niveau de leur scolarité ou de leur rapport d'emploi, les différences entre la population active québécoise et celles des travailleurs culturels sont considérables. Premièrement, en raison du haut degré de scolarité de l'ensemble de la population culturelle, les jeunes de 25 ans et moins sont peu présents sur le marché du travail (13 %) contrairement à l'ensemble de la population active québécoise (16,3 %). La plupart des artistes détiennent un niveau d'étude post secondaire, ce qui est relativement moindre dans l'ensemble de la population active. En effet, près de 73,3 % des travailleurs culturels détiennent un diplôme post secondaire, soit 13 années de scolarité et plus, comparativement à 55,5 % pour l'ensemble de la population active du Québec. Cette réalité est plus particulièrement remarquée chez les personnes oeuvrant dans des domaines artistiques (voir figure 2). Ils ont pour leur part un niveau de scolarité nettement supérieur au reste de la population culturelle, une proportion d'environ 84,4 % détenant un diplôme post secondaire. Cependant, le niveau de scolarité varie en fonction de la profession exercée. Ainsi, les artistes oeuvrant dans le domaine des arts d'interprétation sont fortement scolarisés. Par contre, pour des raisons tenant aux exigences particulières de leur art, les danseurs et les musiciens détiennent généralement un taux de scolarité plus faible que celui des comédiens.

Ce fort taux de scolarité vient, évidemment, influencer la nature même du rapport d'emploi. Bien que l'ensemble de la population active culturelle soit constitué majoritairement de salariés, c'est-à-dire de personnes qui travaillent moyennant une rémunération pour une entreprise ou un organisme culturel (81,9 %), un peu moins de 20 % de l'ensemble de la population culturelle est constitué de travailleurs autonomes. Ceci constitue une proportion nettement supérieure à celle qui est observée pour l'ensemble de la population active québécoise (8,9 %). Cette réalité du marché du travail est beaucoup plus importante du côté des travailleurs oeuvrant dans les domaines artistiques (voir figure 2). En effet, 30,3 % des travailleurs rattachés à ces domaines sont des travailleurs autonomes. Encore là, certaines professions comprises dans ces domaines comptent une proportion bien plus importante de travailleurs autonomes. C'est notamment le cas des chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs (68,1 %), des musiciens et des chanteurs (43, 9 %), et des acteurs (43, 3 %). À titre d'exemple, les producteurs oeuvrant dans le domaine des arts de la scène détiennent une proportion de 83% de travailleurs autonomes. Ces travailleurs oeuvrent principalement à titre de comédiens.

La plupart de ces travailleurs doivent offrir leur service à des producteurs. La durée des emplois varie considérablement en fonction de la demande de travail. Généralement, les artistes oeuvrant à titre de travailleur autonome travaillent sous contrat pour une période de temps déterminée. Une étude effectuée par le Conseil des arts et des lettres du Québec dans l'industrie du théâtre démontre que le nombre moyen de semaines travaillées par un artiste pour un organisme au cours d'une année est de 9 semaines⁷. Ceci donne un aperçu du nombre de contrats que ces travailleurs doivent accumuler durant l'année dans différents organismes culturels ou de production pour obtenir une rémunération suffisante à leurs besoins. Ces travailleurs gèrent leur propre entreprise et ils doivent

⁷ Étude Conseil des arts et des lettres du Québec : *Les organismes de production en théâtre subventionnés par le Conseil des arts et lettres du Québec de 1994-1995 à 1997-1998* (portrait économique octobre 2000)

entretenir des rapports de travail avec un ou plusieurs donneurs d'ouvrage. La loi de la jungle règne en puissance sur le marché du travail. Les plus forts réussiront à obtenir des contrats de travail au détriment des plus faibles. Il existe donc une forte concurrence entre eux. Le statut précaire de ces travailleurs ainsi que les nombreuses difficultés économiques liées à ce type d'emploi font partie des réalités du marché du travail. Ils sont toujours confrontés à l'incertitude et aux différents changements qui peuvent survenir au sein de leur environnement économique.

Les artistes travaillent surtout à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine. En effet, 25,6% des personnes oeuvrant dans les arts d'interprétation (figure 2) travaillent à temps partiel comparativement à 17,7 % pour l'ensemble de la population active du secteur culturel. Dépendamment du nombre de contrats de travail qu'ils détiennent, les comédiens travaillent principalement à temps partiel. En 1991, le revenu total moyen est de 27 098 \$ dans la population du secteur culturel, alors qu'il est de 26 085 \$ dans l'ensemble de la population active. Ces chiffres peuvent paraître étonnants, puisque selon la croyance populaire, les artistes reçoivent un revenu nettement inférieur à l'ensemble de la population active. Ces chiffres contiennent toutes les sources de revenus, y compris les revenus d'emplois en dehors du secteur culturel. De plus, si l'on tient compte du taux de scolarisation des travailleurs culturels, on constate que leurs revenus sont nettement inférieurs à ceux du reste de la population active ayant le même niveau de scolarité.

Il est souvent difficile de recevoir un niveau salarial adéquat dans certaines professions liées aux arts d'interprétation. Généralement, ce sont les danseurs et les chorégraphes qui réalisent les revenus les moins importants. Ces artistes peuvent compter sur un revenu total moyen de 13 243 \$ en 1991, ce qui est en dessous du seuil de la pauvreté. Pour l'ensemble des travailleurs oeuvrant dans les arts d'interprétation, le revenu moyen est d'environ 25 000 \$. Le revenu total moyen pour ces travailleurs a connu une augmentation significative entre 1986 et

1991. En effet, il est passé de 20 849 \$ à 29 220 \$. Cette hausse du revenu est sûrement due à l'implication du gouvernement dans le domaine des relations de travail, notamment avec l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste* en 1987. Cette loi aurait permis aux créateurs et aux artistes-interprètes de négocier de meilleures conditions de travail dans certains champs d'activité, notamment dans les arts d'interprétation.

En résumé, le contexte économique des travailleurs culturels reste précaire, surtout en ce qui concerne les artistes oeuvrant à titre de travailleurs autonomes. Ils sont confrontés à un milieu plus ou moins stable dans lequel ils doivent lutter pour subvenir à leurs besoins. Contrairement à l'ensemble de la population active québécoise, ces travailleurs sont laissés à eux-même sur le marché du travail. Leur réalité prend l'image d'une pyramide inversée où l'artiste supporte le poids de toute une industrie. La précarité financière des organismes culturels et de production ne facilite aucunement le rétablissement de la situation. Ils sont pour la plupart financés par différents organismes gouvernementaux. Certains peuvent aussi avoir recours à un financement privé, à des dons ou des commandites. La rémunération occupe une place importante dans les dépenses des organismes culturels et de production. C'est un cercle vicieux où les producteurs se battent pour obtenir des subventions et des ressources financières adéquates et les artistes pour obtenir des conditions de travail plus satisfaisantes.

Le secteur culturel contribue à maintenir un dynamisme artistique essentiel à la communauté québécoise. Sur le plan économique, ces activités ont une importance non négligeable. Les revenus générés par l'industrie artistique sont une source économique appréciable pour la société québécoise. Il est, cependant, dommage de constater que malgré son importance, le secteur culturel semble avoir des difficultés à se maintenir à flots et que la situation des artistes, surtout ceux oeuvrant à titre de travailleurs autonomes, demeure aussi délicate.

Malgré tout, la mise en place d'une structure juridique dans le domaine des relations de travail a permis aux artistes de bénéficier d'un minimum de sécurité. Nous présenterons, dans la prochaine section, l'évolution de cette structure ainsi que sa contribution dans le milieu artistique.

Section 2.3 Le contexte juridique du système de relations de travail des artistes.

Le droit du travail du Québec a de plus en plus de difficultés à intégrer les récents changements qui bouleversent le marché du travail. Le législateur tente de multiples façons d'adapter le droit actuel par des interventions ponctuelles dans certains champs d'activités. C'est notamment le cas des artistes qui depuis longtemps réclamaient une reconnaissance de leur statut particulier de travailleur autonome. Le droit du travail traditionnel proposé par le *Code du travail* ne correspondait pas à leur réalité sur le marché du travail. Ces travailleurs ont construit au fil des années un régime de relations de travail qui répondait mieux à leurs besoins en tant que travailleur autonome. Nous présenterons, dans cette section, l'évolution et la mise en place d'une structure juridique particulière aux relations de travail dans le secteur artistique ainsi qu'une description sommaire de son contenu.

A) L'évolution et la mise en place d'un cadre juridique applicable aux artistes québécois.

Le régime de relations de travail des artistes s'est enraciné progressivement tout au cours du 20^e siècle. Relativement nouveau dans le paysage juridique, il confère aujourd'hui aux artistes un statut professionnel de travailleur autonome. Sa création découle d'une détermination et d'un pouvoir de mobilisation de la part des artistes mais également de divers intervenants qui croyaient profondément à la nécessité d'améliorer la situation de ceux-ci. La formation du système de relations de travail s'est effectuée en fonction des aspirations profondes des artistes mais elle est également survenue dans un climat d'effervescence idéologique. Contrairement aux travailleurs salariés, les artistes jouissent d'une grande autonomie dans leur travail et d'un contrôle sur celui-ci. Souvent considérés comme des marginaux au sein de la société, ils l'étaient également dans leurs rapports d'emploi. C'est ainsi que la structuration des

règles de travail s'est déroulée à contre-courant des valeurs générales véhiculées en matière d'emploi.

Notre conception du travail d'artiste renvoie souvent à la gloire et à la célébrité. Nous avons vu toutefois que la réalité du travail des artistes ne représente aucunement cette vision. Ces travailleurs ont lutté et luttent encore pour obtenir de meilleures conditions de travail. Bien loin de l'abondance, les artistes ont toujours éprouvé des difficultés à obtenir des conditions de travail décentes et suffisantes à leurs besoins. La formation et l'implantation du système de relations de travail des artistes tel que nous le connaissons aujourd'hui découle d'un ensemble de facteurs propres à leur statut économique et sociojuridique. Au cours des années, les artistes ont construit un régime taillé sur mesure à leurs besoins en matière de relations de travail. Bien que l'adoption des lois sur le statut professionnel des artistes officialise et encadre un régime, ce système découle d'une longue et fastidieuse évolution syndicale qui sera développée ultérieurement dans la section intitulée l'acteur syndical.

Toutefois, sans faire une description historique exhaustive, les artistes luttent depuis le début des années 1930 pour l'obtention de meilleures conditions de travail. A cette époque, il était difficile pour un artiste d'obtenir des conditions de travail décentes qui répondaient à ses besoins essentiels. Le travail d'artiste ne garantissait pas un revenu suffisant pour vivre convenablement. La plupart d'entre eux détenaient un autre emploi qui leur assurait un revenu plus stable. D'où l'expression populaire à l'époque « *j'ai eu ça pour une chanson* ». Cette expression signifiait qu'on n'avait pas payé cher pour quelque chose. Cette mentalité reflétait bien la situation des artistes. La plupart d'entre eux étaient mal payés et peu reconnus au sein de l'industrie. La formation d'une première association d'artistes (Union des artistes) en 1937 donna aux artistes un outil important pour revendiquer des conditions de travail minimales. Le statut juridique de l'Union des artistes fut accordé en vertu de la *Loi sur les syndicats*

*professionnels de 1924*⁸. Cette Loi permet notamment, aux conditions qui y sont prescrites, la formation de syndicats professionnels qui jouissent de la personnalité juridique; non seulement des groupements de salariés peuvent se prévaloir de cette Loi mais aussi des groupements d'autres personnes (patrons, travailleurs indépendants, etc) (Cardin, 1965). Grâce à cette loi, un syndicat incorporé pouvait négocier une entente collective de travail sous la forme de contrat civil. La loi n'obligeait cependant pas l'employeur à négocier avec le syndicat. Malgré cet état de fait, au fil des années, l'Union des artistes a réussi à négocier des règles de travail permettant d'obtenir des conditions de travail visant à répondre aux besoins spécifiques des artistes. Ces règles de travail, souvent minimales, étaient négociées par l'Union avec différents producteurs oeuvrant dans plusieurs secteurs d'activités. Elles étaient insérées dans une entente de travail. Bien que cette entente de travail assurait aux artistes des conditions de travail minimales, les artistes avaient la liberté de négocier individuellement des conditions de travail sous la forme de contrat de travail.

Plus les années passaient, plus le régime de relations de travail implanté dans le secteur artistique se structurait en marge des pratiques suivies en matière de rapports d'emploi. La mise en place de lois du travail, notamment l'adoption du *Code du travail*, s'effectuait en fonction d'une réalité où le travailleur salarié était directement lié à un seul employeur. Tout le système juridique traditionnel se rattachait à cette organisation du travail. Il faut souligner que l'esprit de nos lois du travail est de protéger les droits des travailleurs salariés. En ce sens, le passage de la *Loi des syndicats professionnels* au *Code du travail* démontre bien l'intention du législateur de protéger davantage les associations de salariés (Cardin 1965). Pour profiter de la protection du Code, un syndicat doit regrouper exclusivement des travailleurs salariés au sens du *Code du travail*. Dans cette perspective, il devenait pratiquement impossible pour les associations d'artistes de bénéficier de sa protection. Les associations d'artistes pouvaient négocier des

⁸ *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40

ententes collectives de travail, mais elles ne pouvaient jouir des protections dont les associations de salariés bénéficiaient en vertu du *Code du travail*.

Dans ce même ordre d'idée, la forme particulière des relations de travail des artistes insérait ceux-ci dans une catégorie de travailleurs en marge de la société. Les artistes évoluaient dans un contexte juridique basé principalement sur le postulat du salariat. Le droit du travail est conçu pour encadrer et structurer les rapports d'emploi entre un travailleur salarié et un employeur. Or, la plupart des artistes entretenaient des rapports d'emploi avec plusieurs producteurs ou donneurs d'ouvrage. De plus, les contrats individuels de travail négociés par les artistes reflétaient la situation particulière de leur travail. Ainsi, ils étaient souvent conclus pour une période de temps déterminée. Cette réalité des rapports d'emploi reflétait une polyvalence et une autonomie qui ne représentait pas les pratiques traditionnelles en matière de relations d'emploi, d'où les nombreuses difficultés relatives à l'implantation d'un véritable régime juridiquement reconnu pour les artistes.

En effet, malgré leur développement et leur expansion, il était généralement difficile pour les syndicats professionnels d'artistes d'obliger les producteurs à négocier des ententes collectives de travail (Roussel, 1991). De plus, le régime de relations de travail des artistes s'apparentait généralement à de la négociation multipatronale. Comme il sera développé ultérieurement, les producteurs se regroupaient souvent en association pour négocier avec les syndicats représentant les artistes. Selon les dispositions de la législation traditionnelle, la négociation s'effectue avec un seul et unique employeur au sein d'une entreprise. Dans les rares occasions où ils pouvaient s'en prévaloir, celle-ci contraignait donc les syndicats d'artistes à ne négocier qu'à l'échelle d'un producteur ou d'une association volontaire de producteurs. L'entente collective négociée ne valait que pour ces derniers et ne pouvait s'étendre à tout le territoire du Québec. Un syndicat d'artistes ne pouvait non plus négocier pour l'ensemble d'un secteur d'activité étant donné la multitude de producteurs qui le

composaient. Par ailleurs, il y avait des problèmes sérieux quant au respect des contrats individuels de travail ou collectifs conclus par les syndicats. Généralement, le *Code du travail* ne s'appliquant pas, rien n'obligeait les producteurs à respecter et à négocier des ententes collectives de travail avec les syndicats d'artistes. Néanmoins, lorsque les producteurs étaient en présence d'un syndicat professionnel, en vertu de la loi de 1924, ils devaient obligatoirement respecter les ententes collectives négociées puisque celles-ci équivalaient alors à un contrat civil de travail. Malgré l'incorporation professionnelle des associations d'artistes, les producteurs n'étaient toujours pas obligés de négocier de telles ententes avec le syndicat professionnel. Le droit n'était donc pas très contraignant pour les producteurs dans le système de relations de travail des artistes.

C'est dans ce contexte juridique, qu'au début des années 1980, l'Union des artistes et autres intervenants affirmaient que les lois traditionnelles en matière d'emploi étaient mal adaptées à la réalité juridique des travailleurs-artistes⁹. Le droit applicable était inadéquat et il y avait un manque de reconnaissance du statut particulier de l'artiste. Étant donné la nature même de leur rapport d'emploi, de plus en plus d'artistes réclamaient un statut de travailleur autonome. La reconnaissance d'un statut socioéconomique de travailleur autonome devait leur permettre d'améliorer leurs conditions économiques sur le marché du travail. La plupart des artistes ne pouvaient bénéficier de la protection des lois du travail en vigueur. La difficulté à saisir le caractère particulier de l'artiste en tant que travailleur autonome amenait ces derniers dans une impasse juridique. Les travailleurs-artistes étaient nettement dévalorisés sur le plan économique par rapport au reste de la population active québécoise. Ils étaient constamment assujettis à la précarité de leurs rapports d'emploi. La nécessité d'une intervention gouvernementale en matière de relations de travail devenait une priorité pour les artistes et leurs associations syndicales. En 1980, des

⁹ Voir : Gélinas Gratien et Paul Siren, *Groupe de travail sur le statut des artistes: Le statut des artistes/ Rapport du groupe de travail*, Canada, Ministère des communications, 1986.

recommandations relatives à la condition de l'artiste furent proposées dans une résolution de l'Unesco¹⁰. Cette résolution, que le Canada a signée, recommandait l'intervention de l'Etat pour donner aux artistes une protection adéquate quant à leurs conditions de travail et à leur protection sociale. Cette résolution, ainsi que le *lobbying* des artistes et leurs associations respectives, a amené les gouvernements provincial et fédéral à se pencher sur la problématique des artistes en matière de relations de travail. Plusieurs interventions législatives sont venues encadrer et structurer les rapports d'emploi entre l'artiste et le producteur ou l'association de producteurs. Ces différentes lois donnent aujourd'hui à l'artiste un statut professionnel de travailleur autonome et officialisent un système de relations de travail qui favorise la mise en place de règles spécifiques de travail. Il existe deux lois provinciales qui encadrent les rapports de travail des artistes oeuvrant dans certains champs d'activités ainsi qu'une loi fédérale. Nous présenterons ces différentes lois dans la prochaine section.

¹⁰ Unesco, *Recommandation relative à la condition de l'artiste, Rapport de la Commission du programme IV à la 37^e plénière*, le 27 octobre 1980.

B) Présentation des diverses lois sur le statut de l'artiste

La résolution de l'Unesco ainsi que les nombreuses revendications de l'Union des artistes et d'autres intervenants sur le statut socioéconomique particulier des artistes, força les gouvernements à intervenir en matière de relations de travail. Leurs interventions avaient pour objectifs premier de rétablir l'équilibre entre les artistes et l'ensemble de la population active québécoise. De plus, il fallait encadrer et structurer le système de relations de travail des artistes afin d'en faciliter son application réelle. C'est pourquoi les gouvernements provincial et fédéral sont intervenus en légiférant des règles de travail nécessaires au bon fonctionnement des rapports de travail tant collectifs qu'individuels. Une première intervention, longtemps revendiquée par l'Union des artistes et autres associations syndicales, se concrétisa dans l'adoption de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*¹¹. Celle-ci confère un statut professionnel de travailleur autonome aux artistes oeuvrant dans différents champs d'activités, et elle accorde un droit de représentation aux associations d'artistes. Dans cette même perspective de protection, une deuxième intervention gouvernementale fût mise en œuvre dans le domaine des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature. La *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*¹² vient protéger les rapports collectifs mais surtout les rapports individuels de travail des artistes oeuvrant dans ces secteurs des arts. Cette loi encadre les relations individuelles et collectives de travail entre les artistes et les diffuseurs. Finalement, le gouvernement fédéral intervient pour mettre en place la *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre les artistes et*

¹¹ *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. L.R.Q., c.S-32.1. nommée par la suite : Loi sur le statut de l'artiste.

¹² *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*. L.R.Q., c. S-32.01 nommée par la suite : Loi sur les relations entre artistes et diffuseurs.

*producteurs au Canada*¹³. Elle structure les rapports d'emploi qui relèvent de la compétence fédérale. Ces lois sur le statut professionnel des artistes comportent des buts et des objectifs différents les unes et autres. C'est pourquoi nous les présenterons, une à une, plus en détail.

- **Buts et objectifs de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.**

Suite aux discussions relatives à la nécessité d'une intervention étatique dans le domaine des relations de travail du secteur des arts, le législateur québécois adopte la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Cette loi, entrée en vigueur le 17 décembre 1987 fournit une protection collective et un encadrement juridique aux artistes oeuvrant dans ces champs d'activités. Cette première loi, revendiquée depuis longtemps par l'Union des artistes, structure et encadre le système de relations de travail des artistes¹⁴. En fait cette loi est calquée sur l'image du système de relations de travail qui existait auparavant dans le milieu. Elle vient légaliser le système en définissant certaines règles de travail et en conférant aux parties certains pouvoirs et obligations. L'intention du législateur n'était pas de créer un régime juridique mais plutôt de structurer et d'encadrer un régime déjà existant dans le paysage juridique (Roussel, 1991).

La particularité de cette loi réside dans le fait qu'elle s'adresse uniquement aux artistes oeuvrant à titre de travailleur autonome dans certains domaines des arts. Elle exclut expressément le travail d'un artiste-salarié régi par le *Code du travail* ou par un décret de convention collective. L'article 1 de la loi définit et clarifie son champ d'application. Elle s'adresse principalement « *aux artistes et aux*

¹³ *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre les artistes et producteurs au Canada.*, L.C, 1992., c, 33 nommée par la suite : Loi canadienne sur le statut de l'artiste.

¹⁴ Voir : Colette Matteau, *Analyse de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste. Association littéraire et artistique canadienne inc. 1991

producteurs qui retiennent leurs services professionnels dans les domaines de production artistique tel que la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.» De plus, cette loi confère un statut de travailleur autonome aux créateurs et artistes-interprètes pratiquant leur art dans les domaines visés à l'article 1. Elle vient de cette façon clarifier le lien contractuel entre les parties. Grâce à cette loi, les artistes sont assurés d'obtenir un degré d'autonomie généralement propre aux travailleurs autonomes. Elle leur assure une liberté individuelle dans leurs rapports d'emploi en leur permettant de négocier et d'agréer les conditions de leur engagement avec un producteur (art.8). Cette identité juridique rétablit le vide créé par le fait que les lois du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs autonomes.

De plus, la loi établit un cadre assurant une reconnaissance juridique aux associations d'artistes. Elles peuvent négocier avec un ou des producteurs des conditions minimales d'engagement dans un secteur de négociation défini par les parties. La *Loi sur le statut de l'artiste* établit un régime de négociation d'ententes collectives entre les associations d'artistes reconnues et les associations de producteurs ou producteurs afin d'instaurer des normes minimales de travail pour l'engagement d'artistes. D'ailleurs, après la réception de l'avis de négociation, les parties doivent commencer les négociations et les poursuivre avec diligence et de bonne foi (art.30). Tout comme le *Code du travail*, cette disposition a pour objet d'obliger les parties à rechercher la conclusion d'une entente collective. En cas de mésentente, une des parties peut demander l'intervention d'un médiateur (art.31) ou d'un arbitre (art.33) auprès de la Commission de reconnaissance. La loi prévoit aussi des dispositions pénales (art. 69 à 71). Bref la loi définit des règles de travail structurant autant les rapports collectifs que les rapports individuels d'emploi.

- **Buts et objectifs de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs.**

Adoptée le 22 décembre 1988, soit un an après la *Loi sur le statut de l'artiste*, cette loi reconnaît aux artistes des domaines des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature, des droits particuliers en matière de relations de travail. Tout comme la *Loi sur le statut de l'artiste*, la *Loi sur les relations entre artistes et diffuseurs* confère aux artistes oeuvrant dans les domaines des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature, un statut de travailleur autonome. Plus précisément, la loi s'applique aux artistes qui créent des œuvres à leur propre compte dans des domaines artistiques précis ainsi qu'aux diffuseurs de ces œuvres (art.1). Elle encadre les rapports de travail entre les artistes et leurs diffuseurs. Par ce fait, la loi établit un mécanisme de reconnaissance d'associations professionnelles, encadre les contrats de diffusion entre les artistes et diffuseurs et prévoit la négociation d'entente sur des conditions minimales de diffusion entre une association d'artistes reconnue et une association de producteurs.

Si la *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs* comprend certaines similitudes avec la *Loi sur le statut de l'artiste*, elle comprend également de nombreuses différences non négligeables. Dans un premier temps, la reconnaissance d'associations d'artistes s'effectue par domaines artistiques soit : les arts visuels, les métiers d'art et la littérature. Contrairement à la *Loi sur le statut de l'artiste*, la *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs* autorise la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et de producteurs (CRAAAP) à accorder la reconnaissance à une seule association ou à un seul regroupement dans chacun des domaines visés par la loi¹⁵. Par ce fait même, l'article 11 de la loi donne à la Commission le droit d'accorder la

¹⁵ DOMAINE DES MÉTIERS D'ART : le Conseil des métiers d'art du Québec
 DOMAINE DE LA LITTÉRATURE : Union des écrivaines et écrivains québécois
 DOMAINE DES ARTS VISUELS : Regroupement des artistes en arts visuels du Québec

reconnaissance à l'association qui est la plus représentative de l'ensemble des professionnels oeuvrant dans un des domaines visés par la loi. L'objectif premier du législateur était de renforcer le pouvoir des associations professionnelles en les regroupant par domaine sur l'ensemble du territoire du Québec. Bien qu'elle favorise la négociation d'ententes collectives sur des conditions minimales de diffusion, la loi n'oblige pas les parties à négocier. Contrairement à la *Loi sur le statut de l'artiste*, les parties ne peuvent négocier des conditions minimales de diffusion que sur une base strictement volontaire. Les ententes collectives de travail sont négociées de façon volontaire et peuvent contenir des normes minimales concernant la diffusion des œuvres des artistes représentés par l'association. La *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs* ne prévoit aucune obligation de négocier. Toutefois, l'artiste détient la liberté individuelle de négocier des conditions supérieures à celles comprises dans l'entente collective en vigueur.

De plus, la *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs* offre et favorise un encadrement au contrat de diffusion entre un artiste et son diffuseur. Pour la première fois dans l'histoire législative du Québec, on retrouve un ensemble de règles visant à encadrer un contrat individuel de travail entre un artiste et son diffuseur (Gilker, 1991). Les diffuseurs doivent négocier avec tout artiste du domaine des arts visuels, des métiers d'art ou de la littérature un contrat individuel de diffusion. Ils doivent également respecter et se conformer aux règles édictées aux articles 30 à 42 de la loi. Ces articles viennent structurer les rapports individuels de travail en apportant des règles précises sur la nature du contrat de diffusion. Les parties doivent obligatoirement respecter ces conditions de base définies par la loi. De façon générale, les créateurs d'œuvres artistiques entretiennent des liens d'affaires avec les diffuseurs de leurs œuvres. L'intention première du législateur était d'intervenir de façon à faire respecter les liens contractuels entre les artistes et leurs diffuseurs. Il n'était aucunement question de réglementer de façon draconienne les règles individuelles de diffusion mais

plutôt d'offrir un encadrement légal facilitant les pratiques commerciales entre les parties intéressées au contrat.

En résumé, les principaux objectifs de la *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs* sont : 1- de reconnaître un statut d'artiste professionnel dans les domaines des arts visuels, des métiers d'art ou de la littérature, 2- d'établir un cadre juridique de reconnaissance de l'artiste professionnel et de lui donner les outils nécessaires à l'utilisation équitable des bénéfices liés à ses œuvres artistiques, et finalement 3- de rendre les liens d'affaires entre les artistes et les diffuseurs équitables en visant au respect des contrats individuels de diffusion négociés.

- **Buts et objectifs de la Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre les artistes et producteurs au Canada.**

Adoptée en 1992, la *Loi canadienne concernant le statut de l'artiste* aborde l'ensemble des dimensions régissant les relations professionnelles entre les artistes et les producteurs qui relèvent du champ de compétence du Parlement canadien. Un survol de la loi permet de constater sa portée tant générale que spécifique quant à la condition des artistes. Plus précisément, la loi est structurée en deux parties, l'une comportant des dispositions générales sur le statut de l'artiste et l'autre définissant de façon plus précise les relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. La première partie n'a vraiment pas d'équivalent dans les lois québécoises sur le statut de l'artiste puisque sa portée est générale. Dans cette partie initiale, la loi reconnaît l'importance de la contribution des artistes à l'enrichissement culturel, social, politique et économique du Canada. De même, elle garantit aux artistes la liberté d'association et de représentation syndicale dans le but de négocier des accords-cadre garantissant des conditions minimales de travail. Ce préambule vient officialiser l'intention et l'importance qu'accorde le gouvernement canadien aux artistes dans notre société et rejoint le contenu de la déclaration de l'Unesco de 1982.

La seconde partie traite de manière plus spécifique les relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. La loi reconnaît et établit un cadre réglementaire qui régit les relations professionnelles de travail entre les artistes et les producteurs oeuvrant dans les secteurs de l'industrie canadienne qui relève de compétence fédérale. Elle traite les relations professionnelles d'une façon qui correspond largement au contenu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. En ce sens, le régime de relations professionnelles proposé par la loi comporte divers mécanismes reconnus en relations de travail soit : des procédures d'accréditation et de reconnaissance syndicale, des dispositions régissant les

négociations collectives ainsi que les accords de travail conclus par les parties, et des dispositions relatives à l'arbitrage de griefs. Toutefois à la différence des lois québécoises, la loi canadienne sur le statut de l'artiste s'adresse aux deux catégories d'artistes définis par chacune de ces deux lois. De cette façon, le gouvernement canadien s'engageait à respecter les relations professionnelles établies dans le milieu et à ne pas perturber les règles de travail en vigueur.

Cependant le droit du travail est de compétence provinciale et le gouvernement fédéral n'y intervient que par exception. C'est pourquoi le régime de travail proposé par le gouvernement canadien vient garantir aux artistes des rapports collectifs de travail avec des producteurs de compétence fédérale, tels les entreprises de radiodiffusion assujetties à la compétence du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, les ministères fédéraux et la plupart des institutions gouvernementales fédérales (Lussier 1991). Par ailleurs, le contrat individuel de travail demeure assujetti au droit commun de compétence provinciale. Le régime de relations professionnelles canadien sur le statut de l'artiste ne vise que les rapports collectifs de travail. En résumé, le principal objectif du législateur fédéral était d'uniformiser les pratiques en matière de relations professionnelles avec celles du Québec et ainsi accorder aux associations d'artistes les bénéfices d'une reconnaissance juridique. Par ce fait même, les artistes bénéficient, tant au niveau québécois que fédéral, d'une protection collective de travail.

Les lois sur le statut professionnel des artistes structurent les rapports d'emploi entre les artistes et les producteurs. Ce faisant, ces lois établissent aussi à l'intention des acteurs (syndical, patronal et gouvernemental) du système des règles relatives à leur rôle ainsi qu'à leur fonctionnement au sein du régime de relations de travail. Dans le prochain chapitre, nous présenterons successivement ces différents acteurs qui composent le système de relations industrielles des artistes ainsi que leur rôle dans le fonctionnement du régime de relations de travail.

CHAPITRE 3 : LES ACTEURS DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS.

Le système de relations industrielles se compose d'acteurs qui sont généralement influencés par le contexte environnemental dans la création et la formulation de règles de travail. Ces acteurs détiennent une importance capitale dans le développement d'un système de relations de travail. Ils sont le pilier qui structure et organise les règles de travail qui découlent du système. Un système se compose de trois acteurs essentiels à son fonctionnement : les acteurs syndical, patronal et gouvernemental. Dans le secteur artistique, il existe une diversité d'associations syndicales qui représentent plusieurs catégories d'artistes dans différents champs d'activités artistiques. Dans une première section intitulée *l'acteur syndical* nous présenterons cette diversité syndicale, en spécifiant notre intérêt pour l'Union des artistes comme association représentative de l'acteur syndical du système de relations industrielles des artistes québécois. Par ailleurs, nous sommes consciente de l'étendue et de l'importance des autres associations syndicales qui contribuent à la richesse et à la diversité au système. C'est pourquoi, nous présenterons une brève description de cette étendue syndicale. Dans une deuxième section intitulée *l'acteur patronal*, nous analyserons la possibilité pour les producteurs de se regrouper en association. Tout comme les associations d'artistes, il existe aussi un nombre considérable d'associations de producteurs dans le milieu artistique. Nous avons concentré nos efforts sur l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec, une association importante dans le milieu artistique. Elle regroupe une majorité de producteurs oeuvrant dans les secteurs de la télévision et du cinéma. Et finalement, dans une dernière section intitulée *l'acteur gouvernemental*, nous discuterons de l'intervention du gouvernement dans le régime de relations de travail des artistes. Nous ferons, également, une description des différentes instances décisionnelles et administratives qui soutiennent ce régime.

Section 3.1 L'acteur syndical du système de relations industrielles des artistes québécois.

Le mouvement syndical dans le milieu artistique est le portrait d'une diversité et d'une étendue qui colorent le paysage de notre société. Les artistes ont su nous émouvoir et nous divertir par leur talent mais ils ont également contribué à enrichir le système juridique en matière de rapports d'emploi. Toujours considérés comme l'éclat de notre culture, les artistes sont d'abord des travailleurs qui, tout comme les autres, aspirent à des conditions de travail décentes. Le mouvement syndical dans le milieu artistique est né d'une poignée de chanteurs, qui en 1937 ont eu l'idée de se réunir afin d'améliorer leurs conditions de travail. L'Union des artistes fut la première association syndicale à représenter, au départ, certaines catégories d'artistes, notamment les musiciens, les chanteurs et les comédiens. Ces artistes étaient animés d'un profond sentiment de fierté et de dignité qui allait bâtir les assises d'un mouvement syndical tout à fait à leur image.

Bien que l'Union fut le pilier fondateur du syndicalisme dans le secteur artistique, les artistes ont progressivement créé des associations syndicales qui représentent leurs valeurs, leurs intérêts professionnels ainsi que leurs besoins en matière de relations de travail. De nos jours, la diversité du milieu syndical alimente et enrichit le système de relations industrielles des artistes. Il existe environ une trentaine d'associations syndicales reconnues par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs (C.R.A.A.P.). Ces associations regroupent des artistes qui oeuvrent dans plusieurs champs d'activités professionnelles. Sans faire une description détaillée des différentes associations syndicales, nous avons regroupé les associations reconnues par la C.R.A.A.P. dans le tableau (3.1). A chaque association reconnue correspond une brève description des membres représentés par celle-ci. Cette description donne un aperçu de l'étendue syndicale et des artistes qu'elle couvre.

TABLEAU 3.1 : Associations d'artistes et secteurs de négociations reconnus par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs¹⁶

Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)	<i>« Les monteurs, monteurs sonores, chefs décorateurs, peintres scénique, chefs maquilleurs, maquilleurs effets spéciaux, maquilleurs, assistants-maquilleurs, créateurs de costumes, chefs coiffeurs, coiffeurs, directeurs de la photographie, caméraman, cadres, photographes de plateau, pigistes oeuvrant dans l'industrie du cinéma à l'occasion de la création et de la production d'un film.»</i>
Canadian Actor's Equity Association (CAEA)	<i>« Artistes du théâtre oeuvrant en langue anglaise. »</i>
Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTeC)	<i>« Tous les auteurs de texte oeuvrant en langue française dans le secteur du film dans la province de Québec. »</i>
Société Professionnelle des Auteurs et Compositeurs du Québec (SPACQ)	<i>« Les auteurs, compositeurs et auteurs-compositeurs d'œuvres musicales commandées par un ou des producteurs dans tous les domaines de production artistique au Québec. »</i>
Conseil des Métiers d'art du Québec (CMAQ)	<i>« Les artistes professionnels du DOMAINE DES MÉTIERS D'ART dans la province de Québec. »</i>
Union des Écrivaines et Écrivains Québécois (UNEEQ)	<i>« Tous les artistes professionnels oeuvrant dans le DOMAINE DE LA LITTÉRATURE au Québec. »</i>
Association Québécoise des Auteurs Dramatiques (AQAD)	<i>« Tous les dramaturges et les librettistes dans le domaine du théâtre et du théâtre lyrique au Québec. »</i>
Conseil du Québec de la Guilde Canadienne des Réalisateurs (CQGCR)	<i>« Tous les directeurs artistiques et les concepteurs artistiques oeuvrant à la réalisation de films dans la province de Québec. »</i>
Guilde des Musiciens du Québec (GMQ)	<i>« Tous les artistes qui pratiquent l'art de la musique instrumentale dans tous les domaines de production artistique, y compris toute personne qui chante en s'accompagnant d'un instrument de musique pour la partie instrumentale de sa performance, sur le territoire du Québec, excluant tout le champ des droits d'auteurs. »</i>
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	<i>« Tous les artistes professionnels oeuvrant dans le DOMAINE DES ARTS VISUELS au Québec. »</i>
Association Québécoise des Auteurs Dramatiques (AQAD)	<i>« Les traducteurs oeuvrant dans le domaine du théâtre et du théâtre lyrique et qui traduisent en français une pièce de théâtre ou un livret et les adaptateurs oeuvrant dans le domaine du théâtre et dans le domaine du théâtre lyrique et qui aménagent en français une pièce de théâtre ou un livret. »</i>

¹⁶ Document interne de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs, septembre 2000.

<p>Union des Artistes (UDA)</p>	<p>« Toutes personnes qui s'exécute ou est appelé à être vue ou entendue, à TITRE D'ARTISTE INTERPRÉTE dans tous les domaines de production artistique, à l'exclusion des artistes qui pratiquent l'art de la musique instrumentale dans tous les domaines de production artistique, y compris toute personne qui chante en s'accompagnant d'un instrument de musique pour la partie instrumentale de sa performance, et ce, sur le territoire du Québec, et à l'exception des productions faites et exécutées en anglais et destinées principalement à un public de langue anglaise, et sans restreindre la généralité de ce qui précède toute personne agissant dans l'une des fonctions ou à l'un des titres suivants : acteurs, animateur, annonceur, artiste de cirque, artiste de variétés, cascadeur, chanteurs, chef de chœur, chef de troupe, chroniqueur, clown, comédien, commentateur, danseur, démonstrateur, diseur, folkloriste, illustrateur, imitateur, interviewer, lecteur, magicien, maître de cérémonie, manipulateur, mannequin, marionnettiste, mime, narrateur, panéliste, reporter. »</p>
<p>Association professionnelles des arts de la scène du Québec (APASQ- CSN)</p>	<p>« Toutes personnes conceptrices de décors, de costumes, d'éclairage, et de son dans les domaines de production artistique suivants : la scène, y compris le théâtre et le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés. Toutefois, lorsqu'une personne physique est utilisée pour exécuter une telle production et que, dans le cadre de celle-ci, elle est autrement un salarié au sens du Code du travail, visé ou non par une convention ou un contrat collectif de travail, elle est alors exclue du secteur de négociation visé par la présente demande de reconnaissance. »</p>
<p>Association des professionnels de la vidéo du Québec (A.P.V.Q.)</p>	<p>« Les personnes oeuvrant à la production de documents ou d'œuvres audio-visuels sur support magnétoscopique dans les fonctions suivantes : directeur de la photographie, caméraman (baby-boom, steady cam) monteur d'image hors ligne, chef décorateur, décorateur, créateur de costume, chef maquilleur, assistant-maquilleur, chef coiffeur, coiffeur, maquilleur effets spéciaux, monteur sonore, photographe de plateau, technicien effets spéciaux en infographie, peintre scénique et concepteur de marionnettes; lorsque ces personnes exécutent une production artistique et que dans le cadre de celle-ci elles exécutent d'autres fonctions pour lesquelles elles sont autrement des salariés visés par une accréditation accordée en vertu du Code du travail ou par un contrat collectif de travail intervenu avec le producteur, elles sont exclues du secteur de négociation pour tout le travail exécuté. »</p>
<p>Actra Performers Guild (APG)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. « Tous les artistes exécutants dans le domaine du film de langue anglaise dans la province de Québec, 2. Tous les artistes exécutants dans le domaine des annonces publicitaires en langue anglaise dans la province de

	Québec. »
Writers Guild of Canada	« Tous les auteurs de textes dans le domaine du film de langue autre que française dans la province de Québec qui offrent leur service moyennant rémunération. »
Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec	« Tous les réalisateurs et réalisatrices de films, à l'exception de ceux qui oeuvrent à la réalisation de films en langue anglaise dans la province de Québec. »
Conseil du Québec de la Guilde Canadienne des Réalisateurs (CQGCR)	« Tous les réalisateurs et réalisatrices oeuvrant à la réalisation de films de langue anglaise dans la province de Québec. »
Union des artistes (UDA) Secteur 2	« Toute personne agissant dans l'une des fonctions ou l'un des titres suivants : 1. metteur en scène exclusivement dans le domaine du théâtre ; 2. chorégraphe dans les domaines de la danse, des variétés, du théâtre et de la scène à l'exception des spectacles de cirque et de la danse de répertoire et de création, et ce à l'exception des productions faites et exécutées en anglais et destinées principalement à un public de langue anglaise. »
Actra-Performers Guild (APG)	« Tous les artistes exécutants dans les domaines de production artistique en langue anglaise, sauf le film et les annonces publicitaires, à l'exclusion de ceux représentés par le Canadian Actor's Equity Association. »
Writers Guild of Canada (WGC)	« Tous les auteurs de textes de langue autre que le français dont les services sont retenus par un producteur pour l'enregistrement sur un disque ou un autre mode d'enregistrement du son, à l'exclusion de l'enregistrement d'une annonce publicitaire, dans la province de Québec. »

Comme nous le disions plus haut, il existe au sein du mouvement syndical une étendue et une diversité considérable. La protection syndicale s'étend à un vaste territoire professionnel. Les artistes oeuvrant dans les domaines des métiers d'art, de la littérature et des arts visuels peuvent bénéficier d'une protection collective qui est notamment structurée par la *Loi sur les relations entre les artistes et les diffuseurs*¹⁷. La *Loi sur le statut de l'artiste*¹⁸ encadre plutôt les associations représentant des artistes oeuvrant à titre de créateur ou d'interprète

¹⁷ *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*. L.R.Q., c. S-32.01

¹⁸ *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. L.R.Q., c. S-32.1

dans les domaines de production artistiques définis à son article 1. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'Union des artistes fut l'investigatrice de l'adoption de ces lois sur le statut professionnel des artistes. Elle retient donc toute notre attention puisqu'elle est en fait le pilier central et fondateur du mouvement syndical et qu'elle représente une partie importante de la population artistique. L'Union des artistes s'adresse principalement, sauf certaines exceptions, aux artistes interprètes oeuvrant dans tous les domaines de production artistique. De nos jours, l'Union gère près d'une trentaine d'ententes collectives couvrant les secteurs des annonces commerciales, du cinéma, du disque, du doublage, de la scène et de la télévision. Ces ententes de travail assurent aux artistes oeuvrant dans ces champs d'activités des conditions minimales de travail. L'histoire de l'Union démontre la persévérance de celle-ci dans sa volonté à protéger et à faire avancer la cause sociale des artistes québécois. C'est avec sa création que le paysage syndical a pu se développer et s'enrichir pour répondre aux besoins des artistes en matière de relations de travail. Nous sommes consciente de l'entendue et de l'importance des autres associations syndicales mais nous considérons l'Union des artistes comme étant l'acteur syndical le plus représentatif du système de relations industrielles des artistes québécois. C'est pourquoi, une partie de notre travail porte sur son histoire ainsi qu'à son fonctionnement en matière de représentation collective.

A) L'Union des artistes : Historique de l'acteur syndical

« Au temps des rois, les artistes se mettaient au service du monarque ou crevaient de faim. Depuis l'invention de la démocratie, l'artiste se bat pour exercer dignement son métier, comme n'importe quelle profession. Mais c'est plus difficile pour lui que pour la plupart d'entre nous. En effet, l'artiste n'offre pas un produit qu'il a fabriqué. Il se vend lui-même, par petits morceaux, une once de cœur, une outre de souffle, une poignée de rêves. » (Caron, 1987)

C'est dans cette perspective de lutte pour la reconnaissance des droits particuliers des artistes que fût créée l'Union des artistes. Celle-ci, telle qu'on la connaît aujourd'hui, découle d'une longue évolution. La reconnaissance des droits des artistes en matière d'emploi sera un long et patient travail d'organisation et de mobilisation de la part des associations d'artistes, surtout de l'Union des artistes. C'est par cette présence que le statut professionnel des artistes en tant que travailleurs autonomes s'introduira sur la scène des relations de travail. À ses débuts, l'Union était un club social plus ou moins formel dans lequel certains artistes se retrouvaient pour discuter de leurs conditions. L'entraide et la solidarité étaient alors les deux objectifs primordiaux de l'Union. Avec le temps, l'Union des artistes s'est enracinée progressivement dans le paysage syndical pour assurer des conditions de travail minimales et représenter convenablement les artistes oeuvrant dans différents secteurs d'activités. L'Union des artistes a grandement contribué à la naissance ainsi qu'à la croissance d'un système de relations de travail adapté aux besoins des artistes québécois. Son acharnement à vouloir protéger ses membres montre à quel point il est possible de construire et d'enrichir graduellement un système particulier de relations de travail. Nous présenterons les différentes périodes historiques qui ont façonné la structure de l'Union des artistes. Pour ce faire, nous nous baserons principalement sur un recueil écrit par Louis Caron¹⁹. Son

¹⁹ Caron Louis, *La vie d'artiste*, Les éditions Boréal, 1987.

ouvrage présente les faits historiques qui ont marqué le développement de l'Union des artistes.

▪ La naissance de l'Union : 1937-1945

Cette période marque la naissance du mouvement syndical dans le secteur artistique. Les premières associations sont structurées sous la forme d'unions de métier dans lesquelles sont regroupés des artistes appartenant à un secteur particulier. Les artistes de cette époque, pour la plupart des musiciens et des chanteurs, sont principalement engagés par les stations radiophoniques. Ces artistes sont habituellement ignorés par la société et ne réussissent aucunement à vivre de leur profession. Généralement, ils offrent leur service moyennant une rémunération qui est insuffisante à leur besoin. Avant la création de l'Union des artistes, en 1937, la radio est uniquement le domaine des chanteurs et des musiciens. Très peu de comédiens sont engagés dans ce secteur jusqu'à l'émergence des *radioromans*. En 1937, les musiciens sont déjà regroupés en syndicat, *l'Union des musiciens de Montréal, membre de l'AFRA* (American Federation of Radio Artists), qui regroupe toutes les unions du spectacle. Au cours de cette même année, le chanteur René Bertrand entreprend à New-York, auprès de *l'American Federation of Radio Artist*, un voyage qui allait tout déclencher. Il voulait regrouper les chanteurs en une association syndicale. Les premiers formulaires d'adhésion furent signés progressivement par les chanteurs. René Bertrand fut nommé le premier président de l'Union des artistes.

Au départ, ce regroupement syndical était principalement destiné aux chanteurs. Toutefois, avec l'avènement des *radioromans* en 1937, les comédiens, les annonceurs et les bruiteurs furent rapidement accueillis au sein de l'Union. Les chanteurs ont vu juste en les admettant dans leur association puisqu'en 1942, la moitié des heures de diffusion quotidienne seront prises par les *radioromans*. À la fin de l'année 1937, l'Union des artistes comprend déjà soixante-quatre membres (64). Graduellement, au cours de l'année suivante, l'association

réussit à implanter les premières échelles de cachets minimums pour chaque catégories d'artistes ainsi que des dispositions relatives aux droits de suite (voir chapitre 4). Bien que cette nouvelle association syndicale apporte un espoir aux artistes de bénéficier d'une protection collective adéquate, il est difficile pour l'Union de s'imposer face aux employeurs.

La période 1939-1943 est marquée par un élargissement des pouvoirs syndicaux de l'Union. Notamment en 1939, en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, l'Union des artistes est reconnue comme une association syndicale professionnelle. Grâce à cette reconnaissance, l'Union des artistes est désormais constituée pour l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, et moraux de la profession. Selon cette loi, un syndicat incorporé peut négocier une entente collective de travail sous la forme d'un contrat civil (Cardin, 1965). Cette reconnaissance viendra éventuellement faciliter les échanges entre les parties en obligeant les producteurs à respecter les ententes collectives négociées avec l'Union. Toutefois, cette loi n'obligeait pas les producteurs à reconnaître l'Union et à négocier des conditions de travail avec elle. Malgré tout, durant cette période, l'Union a réussi à imposer et à maintenir des échelles de salaires raisonnables pour ses membres. De plus, l'Union fonde une caisse de revenus visant à secourir les membres dans le besoin grâce à une assurance mutuelle. Cette période marque également le début d'un long et fastidieux débat sur le statut professionnel de l'artiste. En effet, en avril 1943, lors d'une assemblée à l'Union, il est déclaré que les artistes ne sont attachés à aucune maison d'employeur, et qu'ils devraient être considérés comme une classe professionnelle (Caron, 1987). Une cinquantaine d'années plus tard cette proposition sera finalement considérée et entraînera la reconnaissance d'un statut professionnel de travailleur autonome.

À la fin de l'année 1943, l'Union comptait 352 membres. Progressivement, l'Union des artistes mettait en place quelques grands instruments de négociation et réussissait à signer des accords avec quelques employeurs. Un premier

accord fut signé avec Radio-Canada concernant les salaires des annonceurs. Ceux-ci bénéficiaient d'un taux de salaire minimal soit : de 6.00\$ / 15 minutes de travail, 10.00\$ / 30 minutes et 17.00\$ / 60 minutes. Ces conditions salariales bien que minimales représentaient un espoir d'obtenir des conditions de travail acceptables pour la plupart des artistes-membres de l'Union. Dans ce même ordre d'idée, un arrangement fut aussi conclu entre Radio-Canada et la Guilde des réalisateurs. Désormais, les membres de l'Union ne travailleront qu'avec des réalisateurs faisant partie de la Guilde qui s'engage, de son côté, à n'employer que des membres en règle à l'Union des artistes. L'Union réussit à s'imposer graduellement dans le milieu et à étendre son pouvoir.

Cette première période de l'histoire de l'Union est caractérisée par un fort esprit de solidarité des membres. La crise économique ainsi que la Deuxième Guerre mondiale amènent les artistes à s'unir pour combattre la misère et la pauvreté. Une part importante des activités de l'Union est d'organiser des galas, en vue de recueillir des fonds pour aider les artistes dans le besoin. À cette époque, l'État-providence n'existant pas, les associations et les citoyens prenaient en main ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'aide sociale (Caron, 1987).

▪ **L'élargissement de l'activité syndicale de l'Union : 1945-1960**

Cette période est souvent citée comme étant une ère de prospérité économique et d'explosion sociale. L'intervention gouvernementale dans l'économie et les affaires sociales permet le retour d'une économie plus prospère. Bénéficiant de la reprise économique, les associations syndicales revendiquent des conditions de travail plus satisfaisantes pour leurs membres. Le mouvement syndical dans le secteur artistique ne fait pas exception à cette attitude générale. Le paysage culturel québécois se modifie en fonction des changements qui surviennent au niveau de la société en général. Souvent perçus comme les représentants culturels de la société, les artistes prennent de plus en plus leur place dans le décor québécois. L'avènement de la télévision en 1952 changea radicalement

les habitudes de l'ensemble de la population mais plus particulièrement du secteur culturel. En septembre 1952, le premier poste de télévision fit son apparition dans les salons québécois. À cette époque, seule la chaîne de Radio-Canada alimentera les téléviseurs. Le nouveau service de télévision de Radio-Canada aura pour mission de créer des émissions canadiennes, à servir les talents de chez nous et à offrir aux Canadiens un nouveau mode d'expression. C'est surtout par son caractère culturel que s'implantera le nouveau poste de télévision. À cet effet le premier ministre Louis Saint-Laurent déclarait à l'époque : «*Ce nouveau service vous fournira sûrement bien des occasions d'occuper et de charmer vos loisirs. D'autre part, il ouvrira aux talents canadiens un vaste champ d'initiatives nouvelles. Il devra aiguïser en nous le sens de nos ressources créatrices...*» (Caron, 1987).

L'idée est désormais lancée; le gouvernement venait de donner une place importante dans la société canadienne et québécoise à la création artistique. Cette déclaration, si banale soit elle, donnait aux associations d'artistes et à leurs membres un pouvoir nouveau, celui de la reconnaissance sociale de leur travail en tant qu'artiste. Durant les années à venir, plusieurs institutions d'enseignement des arts virent le jour. Notamment, la réorganisation du conservatoire et de la faculté de musique de l'université McGill (1955) et la création de la section d'art dramatique du conservatoire de Montréal (1954). Toutefois, bien avant la formation de l'École nationale de théâtre et la tardive naissance du conservatoire d'art dramatique de Québec, deux écoles privées, aux débuts des années 30, avaient formé de jeunes talents : le *Théâtre des petits* et l'*École nouvelle de Camille Bernard*. Avec l'intérêt du gouvernement à l'égard des affaires culturelles, les artistes pourraient désormais être reconnus socialement comme étant des professionnels. Bien qu'aucune législation n'encadrât ce statut plus ou moins défini, les artistes se considéraient déjà comme des travailleurs en marge de la société ouvrière.

Les années 1951 et 1952 furent des années très importantes pour l'Union des artistes. En plus de l'avènement de la télévision comme nouveau mode d'expression artistique, une première entente collective fut signée, en octobre 1951, avec Radio-Canada. De plus, en 1952, alors que tous les esprits se tournent vers la télévision naissante, l'Union tente de résoudre des problèmes relatifs au doublage des films en français. À cette fin, on propose que des démarches soient faites pour obliger les compagnies cinématographiques qui envoient des pellicules doublées en français au Québec, à les faire doubler dans la province. Enfin en cours de cette même année, l'Union procède à un référendum pour amender ses statuts et règlements. La disposition nouvelle découlant de cette initiative porte sur l'élargissement du champ d'action de l'Union à la télévision et au cinéma. En 1954, l'Union adopte un premier contrat collectif négocié avec l'Office national du film. L'Union obtient définitivement compétence sur les artistes de la scène. Tranquillement, l'Union élargit ses champs d'action dans certains secteurs artistiques et permet à de nombreux artistes de bénéficier de sa protection collective.

▪ **Le règne de Jean Duceppe : La grève des réalisateurs en 1958**

L'effervescence due à l'apparition de la télévision amène l'Union à durcir le ton face aux employeurs. En effet, plusieurs producteurs voulaient payer les artistes moins cher, sous prétexte que jouer à la télévision leur permettaient de se faire connaître du public. La télévision devenait, selon eux, un moyen rapide de se faire de la publicité. C'est en fait sous le règne de Jean Duceppe à la présidence de l'Union que le rythme syndical s'accélère. Le tempérament fougueux du comédien fait naître un discours plus animé et enflammé au sein de l'Union. Des débats houleux débouchent sur des projets et des réalisations qui font franchir un nouveau pas à l'Union sur le plan syndical (Caron, 1987). C'est notamment le cas d'un questionnement sur la possibilité de se désaffilier de la fédération américaine dans le but de devenir un syndicat indépendant. C'est également sous la présidence de Jean Duceppe que sont édictées les premières règles de

travail de l'industrie du cinéma. On entreprendra aussi des études en vue d'élaborer des règles de travail dans le domaine du théâtre.

Cependant, l'aspect le plus important qui caractérise le règne de Duceppe à la présidence, c'est la grève des réalisateurs en 1958. L'Union des artistes entreprendra l'un des plus rudes combats de son histoire. En effet, à la naissance de la télévision en 1952, Radio-Canada engageait des réalisateurs pour la réalisation des émissions qu'elle produisait. Toutefois, ces réalisateurs avaient tenté à deux reprises de se syndiquer. Ils voulaient se joindre la première fois à l'International Alliance of Theatrical Stage Employee (IATSE) en 1952 et la seconde fois, à la National Association of Broadcasting Employees and Technicians (NABET) en 1953. Dans la deuxième tentative, le Conseil canadien des relations ouvrières avait refusé l'admission des réalisateurs au sein de la NABET, alléguant qu'ils faisaient partie de la direction de Radio-Canada. Tout en gardant un espoir de représentation collective, les réalisateurs firent une troisième demande, cette fois auprès de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) aujourd'hui connue sous le nom de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Les réalisateurs voulaient former une association professionnelle affiliée à la CTCC. Le 18 décembre 1958, ils forment l'Association des réalisateurs, en vertu de la *Loi des syndicats professionnels*. Malgré cela, Radio-Canada refuse de négocier les conditions de travail. Les réalisateurs ne possèdent aucuns avantages sociaux, pas de fond de pension, aucune sécurité dans leur contrat individuel de travail, et aucun horaire fixe de travail. Ils déclarent la grève le 29 décembre 1958. Ils sont appuyés par l'Union des artistes, dont le président Jean Duceppe interdit aux membres de franchir les lignes de piquetage. Les artistes appuient les réalisateurs dans leur cause en refusant catégoriquement de travailler à Radio-Canada jusqu'au règlement du conflit. Cet élan de solidarité et de mobilisation coûtera cher à l'Union. La grève des réalisateurs durera près d'un an. Toutefois, durant cette période, l'Union organise des spectacles où les fonds servent au financement des coûts liés à la grève. Après ce rude combat, les réalisateurs retournent au

travail, le 27 février 1959. La grève a permis aux réalisateurs d'acquérir certaines conditions de travail plus acceptables. Ce dur combat pour la revendication des droits et à la liberté syndicale illustre la solidarité et la cohésion qui caractérisait la communauté artistique.

▪ **Vers un statut professionnel de l'artiste : 1961-1987**

Les années soixante sont le début d'un temps nouveau pour la société québécoise alors que se manifestent de nombreux bouleversements sociaux et culturels. Pour la première fois, le Québec se définit comme étant un peuple qui détient une culture et une langue distincte. C'est une période d'effervescence et d'identité culturelle. L'Union des artistes proclame vigoureusement l'identité culturelle québécoise aux quatre coins du pays. Sur le plan syndical, les années 1960 à 1980 sont caractérisées par un élargissement du champ d'action de l'Union dans plusieurs domaines, notamment dans le secteur du théâtre. L'Union signe, également, une première entente collective de travail avec Télé-Métropole. De plus, l'Union négocie avec certains producteurs plusieurs nouvelles règles de travail qui concernent le doublage, le cinéma, l'enregistrement et des règles relatives à la protection au travail des enfants de moins de seize ans. L'Union fonde aussi, en 1967, la première caisse de sécurité du spectacle. Les artistes et les producteurs (employeurs) doivent obligatoirement verser deux pour cent de leur cachet à l'Union. Pour la première fois, les membres de l'Union bénéficient d'une assurance-vie, d'une assurance-accident et d'une assurance de revenu. L'élargissement du champ d'action de l'Union ainsi que l'augmentation significative de l'importance accordée au secteur culturel dans la société québécoise, amènent les artistes à se questionner sur leur identité en tant que travailleurs. Graduellement, il s'opère à l'Union un changement de mentalité concernant l'autonomie de l'artiste dans son travail ainsi que sa place réelle dans une société salariale.

Bien que l'Union des artistes apporte à ses membres des règles de travail qui répondent de plus en plus à leurs besoins, sa véritable bataille sera indéniablement la revendication d'un statut professionnel de l'artiste. La réflexion sur ce sujet provoque au sein de l'Union de nombreuses controverses sur le statut de salarié versus le caractère professionnel de l'artiste. La situation des artistes est unique et colle de moins en moins aux réalités proposées par le *Code du travail*. Pour profiter pleinement de la protection du *Code du travail*, un syndicat doit regrouper exclusivement des travailleurs salariés. Or, la plupart des artistes se définissent eux-même comme étant des travailleurs indépendants. Ils fournissent habituellement leur service à plusieurs employeurs. Dans ce contexte particulier, il est difficile pour l'Union de négocier des conditions de travail avec l'ensemble des producteurs. Face à ce vide juridique et à ce manque d'encadrement, l'Union désire obtenir des gouvernements fédéral et provincial une reconnaissance légale du caractère d'entrepreneur indépendant des artistes. Toutefois, la reconnaissance sociale et juridique du caractère d'entrepreneur indépendant des artistes est loin d'être acquise. La bataille sera longue et fastidieuse.

Réclamée de longue date par l'Union des artistes, cette reconnaissance sociale fut accordée par l'État québécois en décembre 1987 par l'adoption de la *Loi sur le statut professionnel des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Cette loi confère aux artistes-interprètes un statut professionnel de travailleur autonome. L'adoption de la loi venait en quelque sorte encadrer et reconnaître un système de relations de travail qui existait depuis plusieurs années. La création de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et de producteurs, mise en place par la loi, confirmait la compétence de l'Union et autres associations syndicales à représenter certains artistes oeuvrant dans plusieurs domaines artistiques. À la suite de cette première victoire, plusieurs autres interventions étatiques permirent l'encadrement juridique de ce système de relations de travail. Notamment, en 1988 avec l'adoption de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature*

et sur leurs contrats avec les diffuseurs²⁰, et en 1992, avec l'adoption d'une *Loi canadienne sur le statut professionnel de l'artiste*. Issu de la *Loi canadienne sur le statut professionnel de l'artiste*²¹, le Tribunal canadien des relations professionnelles des artistes et des producteurs confirmait également la compétence de l'Union des artistes et des autres associations syndicales du secteur artistique. Ces interventions gouvernementales donnèrent à l'Union un pouvoir et une reconnaissance juridique qui auparavant était difficile à faire respecter.

L'implantation de l'Union des artistes dans le paysage syndical s'est fait progressivement. L'Union est devenue une solide association syndicale et a acquis une maturité essentielle pour défendre les intérêts de ses membres. Pour ce faire, elle s'est dotée d'une structure politique, d'une organisation ainsi que d'un contrôle sur ses membres qui lui assurent un fonctionnement adéquat de ses activités. Nous développerons cet aspect dans la prochaine sous-section.

²⁰ *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*. L.R.Q., c. S-32.01

²¹ *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada*, L.C.1992., c.33.

B) L'Union des artistes : Contrôle et pouvoirs sur ses membres

Le vaste territoire que couvre l'Union des artistes ainsi que la particularité de ses membres rendent sa tâche complexe. En effet, l'artiste est un travailleur en perpétuel mouvement. Son statut professionnel de travailleur autonome lui permet de travailler pour plusieurs employeurs. L'artiste veut une liberté et une autonomie dans ses relations d'emplois avec les producteurs. Depuis sa création, l'Union entretient une relation privilégiée avec ses membres. Elle est en quelque sorte le pilier central des relations de travail entre l'artiste et les producteurs. Elle assure aux membres une protection et une stabilité en matière d'emploi. Il ne faut pas oublier que l'artiste entretient des liens professionnels temporaires avec un ou plusieurs producteurs. Dans ces conditions, l'Union sert de port d'attache et offre une certaine sécurité aux artistes dans leurs rapports d'emploi. Bien que ce lien entre les artistes et leurs associations soit particulier dans le paysage québécois, il existe une forme d'appartenance syndicale similaire dans l'industrie de la construction où les travailleurs entretiennent aussi des liens professionnels avec plusieurs employeurs selon les projets à construire (Morin et Brière, 1999). Les associations syndicales dans cette industrie procurent aussi aux travailleurs une sorte de stabilité et de sécurité dans leurs rapports d'emploi.

Malgré le vaste territoire qu'elle couvre, l'Union doit réussir à faire respecter sa compétence en tant que représentant officiel des artistes-membres. Pour ce faire, tous les producteurs qui sont liés à une entente collective ou qui doivent y adhérer pour les fins d'une production, doivent obligatoirement signer une reconnaissance de juridiction. Grâce à cette entente, les producteurs reconnaissent l'Union des artistes comme étant le représentant officiel des artistes-membres pour les fins de négociation de conditions de travail et par ce fait même, acceptent de respecter l'entente collective en vigueur. Nous définirons plus en détail cet aspect dans le chapitre intitulé, *les règles du système*. Afin de faire respecter sa compétence, l'Union doit s'assurer que tous

les artistes et producteurs oeuvrant dans les secteurs de négociation reconnus se conforment aux Statuts et Règlements établis par celle-ci. Pour ce faire, l'Union doit mettre en place une structure souple qui représente les besoins des artistes en matière d'autonomie et qui leur assure une protection syndicale adéquate. À première vue, on retrouve cette souplesse dans la définition du statut de membre. Pour répondre aux contraintes du milieu, l'Union des artistes impose des conditions d'adhésion qui lui assurent un certain contrôle sur le milieu. En effet, pour être membre de l'Union, l'artiste doit respecter certaines formalités en ce qui concerne son statut au sein de l'association. L'Union est composée de permissionnaires, de stagiaires, de membres actifs, de membres à vie, de membres doyens et de membres adhérents²². Les différences entre le statut de permissionnaire, de stagiaire et de membre actif est un bon exemple de la souplesse de la structure syndicale et du contrôle que l'Union exerce sur le milieu.

Dans un premier temps, l'Union concède à l'artiste le statut de permissionnaire aux seules fins d'un engagement spécifique. Pour travailler, l'artiste a besoin d'un permis de travail et l'obtention du statut de permissionnaire légalise en quelque sorte sa prestation de travail. De façon générale, pour chaque engagement vis-à-vis un producteur, l'artiste doit obtenir un permis de travail de l'Union. Les modalités d'attribution des permis de travail sont établies dans les Statuts et Règlements de l'Union. Cette obtention est au frais de l'artiste ou, dans certains cas, du producteur. Le permis de travail émis au permissionnaire n'est pas cumulatif. Il ne permet donc pas de devenir un membre actif au sein de l'Union. Il coûte en moyenne 10,00\$ pour l'artiste qui occupe les fonctions suivantes : figurant, rôle muet, remplaçant, postulant, figurant principal et démonstrateur lorsqu'il est muet. Pour les artistes qui occupent une autre fonction, il en coûte environ 20,00\$ par permis de travail. Le permissionnaire est soumis à la cotisation syndicale et aux frais reliés à la Caisse de sécurité. De plus, durant l'exécution de son engagement, le membre permissionnaire a droit à

²² Voir Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

la protection syndicale et juridique de l'Union et bénéficie aussi d'une protection médicale en cas d'accident. Il n'a pas droit aux avantages sociaux qu'offre l'Union des artistes puisqu'il n'est pas un membre actif.

Un artiste qui désire devenir un membre actif au sein de l'Union doit nécessairement s'inscrire comme membre stagiaire. Avant de s'inscrire, l'artiste doit obtenir un contrat d'engagement avec un producteur de la télévision, de cinéma ou de la scène. L'inscription comme membre stagiaire ne peut se faire que si l'artiste occupe un rôle dans une production. Le stagiaire est celui qui accumule des permis de travail dans le seul et unique but de devenir un membre actif au sein de l'Union. Pour ce faire, il doit accumuler un minimum de trente permis de travail. Durant cette période, l'artiste est considéré comme étant un membre stagiaire au sein de l'association. Néanmoins, un artiste qui ne désire pas adhérer à l'Union peut, sans nécessairement devenir un membre stagiaire, travailler seulement à titre de permissionnaire. Cependant, certains secteurs comme les annonces publicitaires et le doublage sont réservés strictement aux membres actifs. Les permissionnaires et les stagiaires y sont acceptés sous certaines conditions comprises dans les ententes collectives respectives. Le membre stagiaire bénéficie aussi de la protection syndicale et juridique de l'Union. Il bénéficie de la protection médicale durant l'exécution de son travail et sa contribution à la Caisse de sécurité lui est créditée au moment de l'obtention de son statut de membre actif.

Le membre actif quant à lui est un membre qui jouit de tous les bénéfices et qui respecte toutes les obligations qui découlent du statut de membre de l'Union. Il bénéficie de tous les services offerts aux membres ainsi que des avantages sociaux. Quelque soit le statut de l'artiste au sein de l'Union, il doit se conformer aux Statuts et Règlements, respecter l'entente collective en vigueur et payer la cotisation syndicale exigée.

De toute façon, que l'artiste soit reconnu comme étant un membre actif, un stagiaire ou un permissionnaire, il doit se conformer à certains devoirs et obligations envers l'Union. C'est une manière pour le syndicat de contrôler le milieu de travail et l'activité artistique de ses membres. Leurs devoirs et obligations sont stipulés à l'intérieur des Statuts et Règlements de l'Union des artistes. Nous les avons réunis dans le tableau (3.2). Une des obligations importante de l'Union est d'obliger les membres à ne travailler qu'avec des artistes et des producteurs en règle. L'artiste qui contrevient à cette obligation est passible de peines disciplinaires allant d'une amende à la suspension. Un artiste suspendu ne peut offrir ses services à des producteurs. Les différentes mesures disciplinaires sont comprises dans les Statuts et Règlements de l'Union. Dans le cas d'un producteur récalcitrant, l'Union peut imposer des mesures légales à celui-ci conformément aux ententes collectives en vigueur dans le ou les secteurs d'activités.

Tableau 3.2 : Les devoirs et obligations des membres selon les Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

Devoirs de l'Union des artistes	Devoirs des membres de l'Union des artistes
1. L'Union consulte son Assemblée, en respecte les volontés et procède à tous les 3 ans à l'élection de ses administrateurs.	1. Les membres ne travaillent qu'avec des membres en règle de l'Union.
2. L'Union respecte et fait respecter ses Statuts , Règlements, règles ou ententes collectives et en sanctionne l'application.	2. Les membres ne travaillent jamais pour un producteur irrégulier.
3. L'Union reconnaît à toute personne ayant satisfait aux conditions d'admissibilité le statut de membre en règle.	3. Les membres travaillent uniquement d'après un contrat syndical établi selon les règles ou ententes collectives de l'Union.
4. L'Union voit à promouvoir l'essor de la culture francophone dans tous ses secteurs	4. Les membres ne travaillent qu'après la signature du contrat et le respectent rigoureusement.
5. L'Union représente l'intérêt économique, social et moral de ses membres.	5. Les membres ne travaillent jamais gratuitement à moins d'autorisation expresse du secrétaire général ou du directeur général.
6. L'Union propose, négocie ou édicte, et fait respecter les conditions de travail conformes aux désirs de ses membres.	6. Les membres ne travaillent jamais à des conditions inférieures à celles prévues aux règles ou ententes collectives de l'Union.
7. L'Union voit au respect de tout contrat syndical entre les membres et un producteur régulier et fournit l'aide juridique nécessaire en cas de litige.	7. Nul membre ne résilie ou modifie un contrat sans l'autorisation expresse du secrétaire général ou du directeur général.
8. L'Union voit au maintien d'un régime d'assurance collective ainsi que d'un régime de retraite et de prime-vacances (caisse de sécurité du spectacle) pour tous les membres y ayant droit, et administre le fonds de grève du syndicat, conformément aux volontés de l'Assemblée.	8. Nul membre n'accepte la succession régulière d'un autre membre sans l'autorisation expresse du Conseil.
9. L'Union réalise les objectifs syndicaux et pose tout geste utile afin d'en assurer la reconnaissance et le respect.	9. Les membres sont porteurs en tout temps de l'attestation de leur statut de membre en règle (carte ou permis).
10. L'Union favorise toute action collective avec des syndicats ou des associations professionnelles poursuivant les mêmes objectifs.	10. En cas de doute, quant à la conduite syndicale à tenir, les membres s'informent de leurs obligations auprès du Secrétariat.

C) La structure politique de l'Union des artistes

L'Union des artistes est une organisation démocratique qui promouvoit la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres. Le siège social de l'Union se situe à Montréal, mais elle est également présente dans différentes régions (Québec, Toronto) qui constituent des sections dont les membres élisent des délégués au sein de comités consultatifs. Ces délégués voient à l'application et la mise en œuvre, dans leur région respective, des décisions des membres de l'Union et du Conseil d'administration. Tout comme la plupart des associations syndicales, les membres du syndicat élisent eux-mêmes leurs dirigeants. La structure politique de l'Union ne diffère aucunement de celle des autres associations syndicales. On retrouve l'assemblée, le conseil d'administration, la direction générale, le comité exécutif ainsi que la présidence. Ces instances syndicales ont une composition, un fonctionnement et une compétence propre à chacune d'elles²³.

▪ L'Assemblée générale

Dans toutes les organisations syndicales, l'Assemblée générale est constituée de tous les membres du syndicat. Elle est le lieu où les membres peuvent s'informer, demander et rendre des comptes, prendre des décisions ou se mobiliser sur un sujet ou une problématique particulière au milieu de travail. L'Assemblée générale est le cœur de la structure syndicale.

L'Assemblée se compose particulièrement de tous les membres actifs en règle. Il est essentiel de noter qu'un membre actif se définit comme étant une personne qui jouit de tous les bénéfices et répond à toutes les obligations qui découlent du statut de membre de l'Union. Ce statut de membre est important puisqu'il confère à celui qui le détient, le droit de vote lors des assemblées syndicales. N'empêche

²³ Les principales informations nous ont été fournies par des documents internes et grâce aux Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

que les autres catégories de membres de l'Union peuvent assister à titre d'observateurs aux séances de l'Assemblée à moins que celle-ci n'en décide autrement. Ces membres qui agissent à titre d'observateur ne détiennent ni le droit de vote ni le droit de parole lors des séances. De plus, lors de chaque séance, l'Assemblée doit se choisir un porte-parole parmi les membres présents.

Généralement, sauf quelques exceptions, les séances de l'Assemblée sont convoquées par avis écrit, par voie postale, au moins 96 heures avant leur tenue. L'Assemblée peut se réunir, selon les problématiques ou les besoins du milieu, en plusieurs séances. Ces séances peuvent être sectorielles, sous-sectorielles, générales, spéciales, annuelles, constitutionnelles, ou en congrès. Dans une séance sectorielle, on y étudie les questions qui relèvent d'un secteur artistique particulier. Elle est souvent demandée par la Présidence ou le Conseil d'administration de l'Union. À ce moment, seuls les membres actifs appartenant au secteur artistique concerné ont le droit d'assister à la réunion. Les séances sous-sectorielles quant à elles ont pour objectif premier d'étudier toutes questions relatives à une catégorie spécifique à l'intérieur d'un secteur particulier. Ces séances surviennent toujours à la demande de la Présidence et du Conseil d'administration de l'Union. Conformément à l'article 10 de la *Loi sur le statut de l'artiste*, l'Assemblée peut également se réunir en séance générale pour y étudier les questions qui relèvent de l'ensemble des membres, ou à la demande d'au moins 10% des membres actifs en règles à l'Union. Cette convocation est obligatoire et fait partie des règlements de l'Union. La séance spéciale est faite à la demande de la Présidence ou du Conseil pour l'examen d'une question particulière, soit à la demande de (20) membres actifs en règle pour la révision d'une décision du Conseil. Quant aux séances annuelles et constitutionnelles, elles s'effectuent périodiquement au cours de l'année. Les séances annuelles se réalisent au cours du mois d'octobre de chaque année pour y recevoir le rapport de ses administrateurs et y étudier toute autre matière habituellement présentée à une séance annuelle. Les séances constitutionnelles, quant à elle, se déroulent au mois de mars de chaque année pour y amender

ses Statuts et Règlements. Enfin, les congrès se réalisent à la demande de la Présidence, du Conseil ou de la majorité des (2/3) membres présents aux séances générales ou annuelles de l'Assemblée, pour y étudier les politiques de l'Union.

Le quorum de l'Assemblée se calcule à partir des membres présents lors de la réunion. Néanmoins, le quorum pour les séances spéciales doit être de 5% des membres en règle. Lorsque l'Assemblée ne peut siéger, faute de quorum, le président peut l'ajourner et la remettre au plus tard dans les 15 jours qui suivent. Les décisions de l'Assemblée se prennent selon les règles de la démocratie c'est-à-dire en fonction de la majorité des voix exprimées. Généralement, les votes se prennent à main levée, sauf si au moins que 5 membres ne réclament le scrutin ou que le président ne le décide lui-même. Le vote au scrutin secret peut être demandé lorsqu'il est question d'une modification des taux de rémunération prévus à une entente collective liant l'Union avec une association de producteurs ou un producteur du même secteur. Cette règle est prévue à l'article 10 (3) de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Les Statuts et Règlements de l'Union procurent de larges pouvoirs à l'assemblée. En ce sens, l'Assemblée est souveraine dans le domaine de sa compétence et ses décisions lient l'ensemble des membres. Selon le type de séance qui la réunit, l'Assemblée détient un pouvoir juridictionnel particulier. Effectivement, l'Assemblée qui se réunit en séance sectorielle ou sous-sectorielle dispose de toutes les questions relatives aux règles ou à l'entente collective du secteur de sa compétence. Elle peut notamment traiter des amendements ou du retrait des règles établies, de l'entente collective, de l'arrêt de travail ou de la grève. Quant à l'Assemblée qui se réunit en séance générale, elle décide des emprunts, de toute affectation nouvelle de la réserve syndicale, du budget, de la nomination de son vérificateur, de l'établissement des règles ou ententes collectives dans les secteurs où l'Union n'exerçait pas de compétence, ainsi que toute question pertinente qui lui est soumise. Et finalement,

l'Assemblée réunie en séance annuelle décide notamment de la nomination du responsable du Comité du Bulletin et de la formation du Comité des finances. Chacune des séances de l'assemblée dispose de pouvoirs et de compétences qui lui sont propres. L'Assemblée est chapeautée par le Conseil d'administration qui veille à l'administration ainsi qu'à la gestion de l'Union des artistes.

▪ **Le Conseil d'administration**

Habituellement, un Conseil d'administration se compose principalement d'administrateurs qui s'occupent de toutes les questions relatives à la gestion, aux finances et au fonctionnement administratif de l'association. L'Union des artistes ne fait pas exception et son Conseil d'administration détient une compétence sur toutes les questions concernant le fonctionnement tant général qu'administratif de l'association. Il se compose et fonctionne selon les besoins du milieu de travail des artistes et il s'assure que les règles de travail soient respectées dans tous les secteurs de l'activité artistique.

Le Conseil d'administration se compose de 21 administrateurs élus. Les administrateurs sont élus pour un mandat de 3 ans. Habituellement la répartition des sièges du Conseil se fait selon une méthode définie dans les Statuts et Règlements de l'Union des artistes. Sur les 21 sièges, 16 sont répartis en fonction de certaines catégories d'artistes définies à l'article 2 d) des Statuts et Règlements ainsi que par régions administratives couvertes par l'Union. En ce sens, 3 sièges sont réservés à la région de Québec, 1 siège à la région de Hull-Ottawa et finalement 1 siège à la région de Toronto. Généralement, sauf en cas d'urgence, les séances du Conseil sont convoquées par un avis écrit, accompagné d'une proposition d'ordre du jour et des documents y afférant, au moins 5 jours avant la tenue de la dite réunion. Les membres actifs en règle de l'Union peuvent assister à titre d'observateur aux séances du Conseil, sauf si le Conseil en décide autrement.

Conformément aux Statuts et Règlements en vigueur, le Conseil d'administration détient des pouvoirs et une compétence qui lui est propre. Tout d'abord, entre les assemblées, le Conseil détient une expertise sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'Union. Le Conseil peut également adopter toute résolution ou règlement relatif à l'administration de l'association. En vertu de l'article 10 (5) de la *Loi sur le statut de l'artiste*, le Conseil décide des modalités prescrivant la convocation obligatoire d'une assemblée générale ou la tenue d'une consultation auprès des membres de l'Union. De plus, le Conseil fixe le prix des permis de travail, les frais d'inscription et d'admission au sein de l'Union, les amendes et tous les autres frais ou tarifs concernant la gestion administrative de l'Union des artistes. L'évolution de toute fonction nécessaire à la poursuite des buts de l'Union, la nomination du statut des membres à vie ainsi que les peines disciplinaires font partie des pouvoirs du Conseil. Et finalement, pour les fins de consultation, le Conseil peut nommer des commissions permanentes ou temporaires ; il en définit les pouvoirs et les fonctions.

▪ La Direction générale de l'Union

La Direction générale de l'Union relève de la responsabilité du Conseil d'administration et du Comité exécutif. On y retrouve les directions des relations de travail, des finances et de l'administration, et des communications. La direction générale voit à l'exécution des décisions de l'Union et coordonne les différentes activités de gestion à l'intérieur de celle-ci. De plus, cette instance administrative gère deux types de régimes collectifs : La Caisse de sécurité du spectacle et Artistl (la société de gestion collective)²⁴.

- 1- La Caisse de sécurité du spectacle gère le régime d'assurances (C.S.S.), le fonds de retraite des membres et le fonds des congés payés pour l'artiste. Avec la collaboration étroite de la Direction des finances et de l'administration, la C.S.S gère un actif qui dépasse 115 millions \$. Le régime d'assurances collectives a été conçu en fonction des besoins du milieu artistique. Sans rentrer dans les détails, la C.S.S gère également un fonds de retraite qui est composé de trois fonds distincts : le Fonds équilibré, le Fonds obligataire et le Fonds d'actions. Chacun de ces fonds a des fonctions différentes et offre aux artistes des services de gestion spécifique à leurs besoins.
- 2- Artistl est une société de gestion collective. Cette société de gestion de l'Union a été créée à la suite de l'adoption en avril 1997 de la Loi C-32 qui amende la Loi fédérale sur le droit d'auteur. Simplement, cette nouvelle loi reconnaît des droits voisins aux artistes-interprètes et aux producteurs dans le domaine des enregistrements sonores. Artistl a pour mission de protéger, de préserver et de promouvoir les droits dont elle assume la gestion collective en vertu de la *Loi sur le droit d'auteur*.

²⁴ Informations tirées de documents internes à l'Union des artistes : Avis d'artiste, Vol 15, no4, automne 1997.

Sans entrer dans les détails administratifs, ces deux formes de régimes collectifs apportent aux artistes membres de l'Union un coussin financier tant au niveau professionnel que social. Ces deux régimes ont leurs propres règles de fonctionnement et ils ont comme objectif premier d'offrir aux membres de l'Union des outils de gestion qui les soutiennent financièrement.

- **Le Comité exécutif**

Les organisations syndicales sont généralement administrées et dirigées par un comité exécutif. Il est en fait la direction du syndicat. Le Comité traite de questions importantes au fonctionnement de l'association mais il élabore également les stratégies syndicales. Au sein de l'Union, le Comité exécutif est formé pour étudier, discuter et promouvoir les intérêts des membres dans tous les secteurs de l'activité artistique. Il voit au développement et à la défense générale des intérêts des artistes.

Le Comité exécutif est une commission permanente créée par le Conseil d'administration. Il est formé de cinq membres élus par les membres du conseil d'administration et il voit à la mise en œuvre des décisions de celui-ci par le biais de la direction générale. Il se compose du Président, des premier et deuxième vice-présidents, du secrétaire général et du trésorier. La présidence constitue la figure de proue de l'Union des artistes. Elle dirige l'Union sur les avis du conseil d'administration et elle est le principal porte-parole de l'association. Le président de l'Union préside les séances du Conseil et du Comité exécutif. Il représente l'Union et signe tous les documents retenant la responsabilité et l'engagement de celle-ci. Il voit au fonctionnement général de l'association. Le président est assisté par deux vice-présidents qui ont pour fonction de le soutenir dans son travail et de le remplacer occasionnellement. Le Comité exécutif se compose également d'un secrétaire général et d'un trésorier. Le secrétaire général détient la garde du sceau et des archives de l'Union. Il s'occupe des procès-verbaux de l'assemblée et du Conseil, signe conjointement avec le Président toutes les

ententes collectives ou les ententes qui touchent les intérêts économiques, sociaux et moraux des membres. Le trésorier détient, quant à lui, la garde des finances de l'Union. Il dresse des rapports financiers et s'occupe du budget de l'Union.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Comité exécutif est une commission permanente créée spécifiquement par le Conseil d'administration de l'Union. Habituellement, une commission est un corps consultatif du conseil. Lorsqu'elle est permanente, comme le Comité, elle est formée pour l'étude et l'analyse d'un ou plusieurs secteurs de l'activité artistique des membres de l'Union. Les membres du Comité exécutif voient au fonctionnement de l'activité artistique. Dans un premier temps, un des pouvoirs du Conseil est de s'informer de tous les problèmes qui résultent de l'application des règles de travail ou des ententes collectives et de proposer des solutions à ceux-ci. Il a comme fonction de soumettre au Conseil des recommandations dans le but d'améliorer les conditions économiques et sociales des artistes dans différents secteurs de l'activité artistique. Ses recommandations pourront servir de base lors des négociations d'ententes collectives ou pour édicter des règles de travail pouvant améliorer les conditions de travail des artistes oeuvrant dans certains secteurs. Bref, le Comité exécutif voit aux décisions stratégiques de l'organisation syndicale dans le but d'améliorer et de promouvoir les intérêts des artistes oeuvrant dans différents secteurs artistiques.

L'organisation et la structure politique de l'Union sont complétées par différentes sociétés et organismes de gestion qui sont affiliés à celle-ci. Ces organismes sont conçus spécifiquement pour répondre aux besoins financiers des artistes membres de l'Union. Bien qu'ils ne fassent pas partie intégralement de la structure politique de l'Union, ces organismes la complètent et assurent ainsi de meilleurs services aux membres.

- **Les organismes de gestion affiliés à l'Union des artistes**

L'Union des artistes, avec certains partenaires administratifs, a mis sur pied des organismes de gestion à la disposition des artistes. Ces organismes ont été créés et conçus spécifiquement en fonction des besoins financiers des artistes. Il s'agit de la Caisse d'économie Desjardins de la Culture, du Fonds d'investissement de la culture et des communications et finalement de la Fondation des artistes du Québec. Dans un premier temps, les artistes peuvent compter sur les services d'une institution financière mise sur pied pour répondre spécifiquement à leurs besoins. La Caisse d'économie Desjardins de la Culture offre un ensemble de services financiers à plus de 1200 membres de l'Union. Son actif dépasse les 25 millions \$. Le président du Conseil d'administration est un artiste bien connu au Québec, Jacques l'Heureux. Le Fonds d'investissement de la Culture et des Communications a été créé par l'initiative de l'Union des artistes. Ce fonds de capital de risque est commandité par le Fonds de solidarité de la FTQ et par la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC). Ce fonds est destiné principalement à des entreprises vouées à la création, à la production et à la diffusion de contenus culturels de même qu'à des entreprises de soutien technique ou technologique qui favorisent l'essor et la qualité de la création. Il existe aussi la Fondation des artistes du Québec créée en décembre 1995 grâce à la fusion de la Fondation des artistes de chez-nous et du Fonds d'entraide de l'Union. La Fondation des artistes du Québec est un organisme de charité qui vient en aide aux membres dans le besoin. Elle peut venir en aide aux membres grâce aux Fonds des dons destinés aux artistes seniors retraités ou pré-retraités, ou par le Fonds des prêts destinés aux artistes en cours de carrière qui font subitement face à une situation financière difficile.

Nous venons d'étudier et de décrire l'organisation, le fonctionnement ainsi que la structure politique de l'Union des artistes. Cette association représente une bonne part des artistes oeuvrant dans plusieurs champs d'activités artistiques. Bien que la *Loi sur le statut de l'artiste* ait favorisé le développement et la protection des associations d'artistes, nous avons vu que l'Union des artistes s'est formée et structurée bien avant l'adoption de cette loi. Réclamée de longue date par l'Union, la loi québécoise sur le statut de l'artiste reconnaît le statut d'entrepreneur indépendant des artistes-interprètes. La Commission de reconnaissance, créée par la loi, a confirmé la compétence de l'Union pour les représenter. Bref la loi a facilité la reconnaissance et le respect des associations d'artistes comme étant les seules et uniques représentantes officielles pour la négociation d'ententes collectives de travail auprès des producteurs.

Dans ce système de relations industrielles, les artistes et leurs associations syndicales entretiennent les liens professionnels avec une multitude de producteurs (employeurs). Dans l'organisation du régime de relations de travail des artistes, les producteurs bénéficient du droit d'association. La *Loi sur le statut de l'artiste* reconnaît et offre à ceux-ci le droit de s'associer à une association de producteurs. Tout comme les associations d'artistes, les associations de producteurs détiennent le droit de représenter les producteurs oeuvrant dans un secteur de négociation défini par la Commission de reconnaissance. Nous présenterons cet aspect particulier du régime de relations de travail dans la prochaine section intitulée *l'acteur patronal*.

Section 3.2 L'acteur patronal du système de relations industrielles des artistes québécois.

Comme dans tout système de relations industrielles, l'acteur patronal occupe une place prépondérante dans l'établissement des relations professionnelles. Dans le système de relations industrielles des artistes, ce sont les producteurs qui agissent à titre d'employeur. Ils entretiennent des liens professionnels avec les artistes. Dans le régime traditionnel de relations de travail structuré par le *Code du travail*, l'employeur y est défini comme étant : « *quiconque fait exécuter un travail par un salarié* » (art.1f). Toutefois, dans le régime de relations professionnelles structuré par la *Loi sur le statut de l'artiste*, le producteur (employeur) est « *une personne ou une société qui retient les services d'artistes en vue de produire ou de représenter en public une œuvre artistique* » dans un domaine visé à l'article 1 de la loi soit : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaire.

Dans la communauté artistique, il existe une multitude d'employeurs regroupés en association ou évoluant seuls dans plusieurs secteurs d'activités. Il est donc difficile de les dénombrer et d'en faire un portrait exhaustif et précis. Toutefois, on peut dresser une liste des producteurs recensés par la Commission de reconnaissance (tableau 3.3). Ces associations sont celles qui ont été reconnues par la CRAAAP comme étant les plus représentatives dans leur secteur d'activité artistique. Néanmoins, elles ne représentent qu'une infime partie de l'étendue de l'acteur patronal puisque ces associations regroupent plusieurs producteurs dans divers secteurs d'activités artistiques. Il existe également des producteurs qui n'ont pas adhéré à ces associations et qui évoluent seuls dans leur milieu.

Tableau 3.3 : Liste des associations de producteurs recensées par la CRAAAP (donnée 2000)

1- Association canadienne des annonceurs (ACA)
2- Association des agences de publicité du Québec (AAPQ)
3- Association des compagnies de théâtre (ACT)
4- Association des producteurs conjoints
5- Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ)
6- Association des producteurs en multimédia du Québec
7- Association des producteurs de théâtre privé (APTP)
8- Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
9- Association québécoise des industries techniques du cinéma et de la télévision
10- Conseil québécois de la musique (CQM)
11- Regroupement québécois de la danse (RDQ)
12- Théâtres associés inc. (TAI)
13- Théâtre unis enfance jeunesse (TUEJ)

Vu notre intérêt particulier pour le régime applicable aux artistes oeuvrant dans le secteur de la télévision, nous avons décidé d'étudier une association importante dans l'industrie de la production au Québec : *L'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ)*. L'APFTQ est une entité représentant l'ensemble du milieu de la production indépendante cinématographique et

télévisuelle au Québec. L'industrie cinématographique et télévisuelle est un secteur très important dans le milieu artistique au Québec et au Canada. Il regroupe et implique plusieurs personnes dans tous les aspects de la production.

Le domaine de la production cinématographique et télévisuelle est une industrie lucrative au Québec et au Canada. Il existe plusieurs producteurs qui oeuvrent dans ces domaines. La notion de producteur, même si elle est clairement définie par la loi, constitue une définition générale de l'employeur. Dans des termes plus techniques, l'employeur peut prendre plusieurs formes dans le paysage artistique. Il peut agir seul en tant que personne indépendante, à titre de société indépendante ou comme diffuseur-producteur. Les diffuseurs-producteurs sont habituellement des grandes entreprises publiques ou privées qui agissent dans le domaine de la production et de la diffusion d'œuvres artistiques. Pensons simplement, dans le secteur télévisuel, à la Société Radio-Canada, TQS, TVA et Télé-Québec qui agissent comme producteurs mais également comme diffuseurs des différentes productions artistiques. Ces entreprises réalisent, à l'interne avec leur équipe de production ou avec des entreprises de production affiliées à celles-ci, des œuvres télévisuelles qu'elles diffusent par la suite sur leur propre réseau de distribution. Plus souvent qu'autrement, ce sont ces entreprises de télédiffusion qui exercent un contrôle et un monopole absolu sur leur grille de programmation. En fait, elles déterminent lesquelles des émissions indépendantes ou de leurs productions propres, auront droit aux emplacements les plus profitables sur la grille horaire²⁵. Ces entreprises occupent une place considérable dans l'industrie de la production télévisuelle.

Toutefois, le paysage de la production télévisuelle ne se limite pas à ces grandes entreprises. Il est vaste et il comprend une très grande diversité. Ainsi il existe, aussi des producteurs indépendants qui agissent seuls ou en société commerciale. L'industrie de la production indépendante compte un éventail

²⁵ Document interne de l'Association des Producteurs de films et de télévision du Québec : *La production indépendante, une composition essentielle de la diversité culturelle*. Décembre 1999.

d'entreprises de toute taille qui constitue un bassin de créativité essentielle au développement de nouvelles idées. Le producteur indépendant assume généralement la responsabilité financière, technique et artistique, à tous les stades de fabrication d'une production télévisuelle. Il en est d'ailleurs juridiquement redevable devant les investisseurs privés et publics, les institutions financières, son personnel administratif, technique et créatif qu'il embauche à cette fin. Sur le plan financier, le producteur indépendant coordonne aussi toutes les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la production d'une œuvre télévisuelle. Bref, le producteur agit à titre d'entrepreneur indépendant et il doit bien entendu maintenir une place d'affaire dans la communauté artistique. Étant donné son statut d'entrepreneur indépendant, il encaisse les profits mais il assume aussi les frais et les pertes de ses productions artistiques. Toujours sur le plan financier, le producteur indépendant doit assumer certaines fonctions importantes pour le développement d'un projet de production. Ces principales fonctions sont énumérées dans le tableau suivant.

Tableau 3.4 : Les principales fonctions assumées par le producteur indépendant²⁶

1- Convaincre un ou des télé-diffuseurs canadiens ou québécois de l'intérêt du projet et obtenir l'engagement à le diffuser sur leur réseau.
2- Réunir l'ensemble du financement, national, international nécessaire à la réalisation de la production télévisuelle.
3- Obtenir et négocier auprès d'institutions financières des prêts lui permettant de disposer des liquidités suffisantes à la production.
4- Identifier au besoin des partenaires de coproduction, négocier avec eux des ententes relatives à la production du projet.
5- Contracter toutes les assurances et les garanties nécessaires pour sécuriser les investisseurs et les autres partenaires au financement.
6- Élaborer et gérer les budgets de production.
7- Embaucher et négocier des contrats avec le personnel de plusieurs équipes.
7- Coordonner et superviser le travail et la production dans son ensemble.
8- Identifier les distributeurs et les exportateurs et négocier avec eux des conditions d'exploitation.
9- Développer des produits dérivés avec différents partenaires (sites web, livre, produits multimédias, etc).
10- Assurer le suivi de l'exploitation de l'œuvre toute sa vie durant et renégocier les droits relatifs.

La majorité des producteurs dans ce secteur d'activité sont considérés comme étant des entrepreneurs indépendants. Ces producteurs indépendants sont aussi des employeurs face aux artistes qu'ils embauchent pour les fins de leurs productions. Ils ont à assumer tous les frais reliés à la production d'une œuvre télévisuelle ou cinématographique. En plus, d'être en concurrence les uns par rapport aux autres, ils doivent composer avec la présence des grandes entreprises de télédiffusion qui sélectionnent leurs produits pour les diffuser sur leur réseau. C'est pourquoi, depuis 1997, la *Loi sur le statut de l'artiste* offre la possibilité à ces producteurs de se regrouper en association. Cette possibilité leur procure une forme de protection et de pouvoir collectif dans un

²⁶ Ces principales fonctions ont été recueillies grâce à des documents internes de l'APFTQ.

environnement qui semble plus ou moins favorable à leur expansion. Même si elles sont peu fréquentes en relations de travail, nous retrouvons des associations d'employeurs dans certains secteurs d'activités, notamment dans des secteurs où la négociation collective n'intervient pas au niveau de l'entreprise, comme c'est le cas dans le *Code du travail*. Les employeurs doivent donc se regrouper pour se doter d'une représentation valable (Morin et Brière, 1999). L'APFTQ est l'association professionnelle représentative des producteurs indépendants oeuvrant dans le domaine de la production d'œuvres télévisuelles et cinématographiques. L'implantation de cette association dans le milieu artistique découle d'un contexte particulier que nous présenterons dans la prochaine sous-section.

A) L'APFTQ : Historique de l'acteur patronal²⁷

La création et l'implantation de l'APFTQ comme acteur patronal dans le domaine des relations de travail s'inscrit dans un contexte très spécifique, qu'il nous faut décrire. Lorsque la télévision apparut au Canada le 6 septembre 1952, la Société Radio-Canada s'est dotée d'infrastructures techniques nécessaires à la création d'émissions de télévision. Elle a dû produire et diffuser des émissions qu'elle réalisait elle-même grâce à une équipe de production. L'effervescence de ce nouveau média a contribué fortement à l'essor de la production télévisuelle au Québec. Au cours des trois décennies qui ont suivi l'implantation de la télévision, plusieurs réseaux de diffusion, dont TVA, ont fait leur apparition dans le domaine. Chacun de ces réseaux de diffusion réalisait à l'interne la majorité des productions. Le monopole des diffuseurs limitait grandement la participation de nouveaux producteurs à la création d'émissions. Les diffuseurs ne favorisaient pas le développement de nouveaux talents mais privilégiaient surtout leurs équipes internes de production. C'est dans ce contexte de monopole que l'APFTQ fût créée en 1966. Toutefois, ce n'est qu'en 1971 que l'APFTQ aura sa

²⁷ Les informations tirées de cette section ont été fournis principalement par la participation et la collaboration de Madame Mylène Alder, Directrice adjointe à l'APFTQ.

charte d'association professionnelle. Elle est constituée pour favoriser le développement et l'introduction de la production indépendante dans la programmation des diffuseurs. Les producteurs indépendants ne sont rattachés à aucune entreprise de diffusion. La production indépendante existait déjà dans le domaine du cinéma. Certains de ces producteurs voulaient percer dans le secteur de la télévision. À l'époque, ils se butaient aux habitudes acquises des télédiffuseurs québécois qui produisaient à l'interne la majorité de leurs émissions canadiennes, et notamment, les longues séries dramatiques et de variétés²⁸. Le rôle premier de l'APFTQ était de revendiquer auprès des diverses instances gouvernementales le développement et l'utilisation des productions indépendantes dans le paysage télévisuel. Son rôle était strictement politique et consistait à faire du lobbying.

En 1982, deux rapports l'un fédéral et l'autre provincial, posaient un diagnostic sévère sur la situation de notre télévision en général²⁹. Le comité fédéral constatait qu'il y avait effectivement un problème relié au développement de la production indépendante à la télévision. Selon le comité, les diffuseurs n'ont pas suffisamment encouragé les créateurs et réalisateurs d'émissions à proposer de nouvelles idées, de nouvelles formes de divertissement et de nouvelles programmations. D'où l'essoufflement de la création, un manque d'innovation, une répétition constante des mêmes formules d'émissions, dont les équipes de création (producteurs, auteurs, réalisateurs) sont souvent les mêmes depuis le début. Le gouvernement venait en quelque sorte donner à l'APFTQ des outils importants dans la revendication politique du développement de la production indépendante. Aujourd'hui, la production indépendante occupe une place prépondérante dans la production télévisuelle et plusieurs entreprises de diffusion requièrent les services de producteurs indépendants membres de l'Association. L'APFTQ représente près de 140 entreprises de production soit

²⁸ *La production indépendante, une composante essentielle à la diversité culturelle*, Document interne APFTQ, décembre 1999.

²⁹ Voir, Rapport fédéral : *Le rapport du comité d'étude sur la politique culturelle au fédérale*, 1982 et Rapport provincial : *Le rapport de la commission d'étude sur le cinéma et l'audiovisuel*, 1982.

95% du volume de production que nous retrouvons sur les ondes de télédiffusion ou au cinéma. Le siège social de l'association est situé à Montréal et elle couvre le territoire du Québec. Par contre, les producteurs indépendants oeuvrant au Canada peuvent être représentés collectivement par l'Association canadienne de production de films et de télévision (ACPFT). Ces deux associations représentent collectivement près de 500 petites, moyennes et grandes maisons de production indépendantes dans toutes les régions au Canada. Elles travaillent ensemble à promouvoir la mise en place de politiques gouvernementales ainsi qu'un climat économique favorable à l'épanouissement de l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle partout au Canada.

Bien que les interventions de l'APFTQ visent principalement à faire reconnaître la production indépendante comme le moteur de la création télévisuel, il existait, dans les années 70, des pressions quant aux relations de travail avec certaines associations d'artistes, dont l'Union des artistes. Parallèlement aux actions politiques de l'APFTQ, son implication dans les relations de travail du secteur artistique se développait considérablement. Dans le milieu, plusieurs producteurs indépendants travaillaient avec des artistes membres de certaines associations d'artistes. Cela posait un problème quant à la négociation d'ententes collectives de travail. Afin de faciliter les négociations, l'APFTQ, en tant qu'association professionnelle, devait intervenir sur ce plan. Les premières ententes collectives furent signées en 1979 avec le Syndicat des techniciens et techniciennes du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ) et l'Union des artistes (UDA). En 1985, l'APFTQ amorçait une première négociation avec la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC). Ces ententes collectives étaient conclues volontairement entre les parties sous la forme d'un contrat civil. Toutefois, avec l'adoption en 1987 de la *Loi sur le statut de l'artiste*, les négociations d'ententes collectives avec différentes associations d'artistes prennent une ampleur considérable. En effet, la loi donnait, enfin, les outils nécessaires aux associations d'artistes pour négocier des ententes collectives

avec l'APFTQ. A cette époque, l'APFTQ est en négociation avec certaines associations d'artistes dont : l'UDA, la SARTEC, l'ACTRA et la STCVQ.

Les dossiers en relations de travail prennent de plus en plus d'importance au sein de l'APFTQ. La *Loi sur le statut de l'artiste* fait en sorte que le volume d'activités en relations de travail augmente de façon importante³⁰. À ce jour, les membres de l'APFTQ sont liés par neuf ententes collectives avec huit associations d'artistes reconnues par la CRAAAP. L'APFTQ qui jusqu'à maintenant consacrait ses efforts aux développements et aux revendications de la production indépendante doit se structurer en fonction de cette nouvelle réalité. C'est pourquoi, en 1992, elle accorde la priorité à sa reconnaissance en tant qu'association de producteurs en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* et elle se dote d'un Code de déontologie et de Règlements pour ses membres. L'APFTQ a déposé en octobre 1997 une demande de reconnaissance à la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs*. Cette démarche s'inscrit dans un contexte particulier que nous présentons dans la section suivante intitulée, *Reconnaissance et moyens de contrôle de l'APFTQ*.

Désormais, l'APFTQ occupe deux fonctions essentielles dans le milieu artistique. D'une part, elle agit toujours pour favoriser le développement de la production indépendante et d'autre part, elle est une association de producteurs importante dans le milieu des relations de travail. Contrairement à l'Union des artistes, l'APFTQ est une association relativement récente dans le paysage artistique. En matière de relations de travail, on peut dire que la *Loi sur le statut de l'artiste* a favorisé son développement. La loi a eu un impact direct sur ses activités en relations de travail. Depuis l'adoption de la loi, le département des relations de travail à l'APFTQ est passé d'une à sept personnes. Le volume d'ententes collectives a aussi augmenté considérablement avec les années. Toutefois, les relations entre les associations d'artistes et l'APFTQ existaient bien avant l'adoption de la loi. Les relations étaient plus difficiles puisque la dynamique des

³⁰ Document interne APFTQ, *Historiques et événements marquants*.

rapports de travail n'était pas encadrée légalement. Il y avait un problème quant à la reconnaissance des associations d'artistes mais également des associations de producteurs. L'étendue des producteurs oeuvrant dans le domaine ne facilitait guère les négociations. C'est pourquoi la *Loi sur le statut de l'artiste* fût modifiée en 1997 afin de prévoir spécifiquement la reconnaissance des associations de producteurs.

B) La reconnaissance, contrôle et pouvoirs sur les membres.

Le droit d'association constitue une liberté fondamentale reconnue en relations de travail. La *Loi sur le statut de l'artiste* offre, depuis 1997, aux producteurs qui le désirent, la possibilité d'adhérer à une association représentant leurs intérêts professionnels et économiques. L'article 42.1 de la loi accorde aux associations qui le désirent le droit à la reconnaissance. Une association de producteurs a droit à cette reconnaissance seulement si elle satisfait aux exigences suivantes :

- 1- elle est une association qui a pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts de ses membres, et
- 2- qu'elle est, de l'avis de la Commission de reconnaissance (CRAAAP), la plus représentative en ce qui a trait à l'importance des activités économiques des producteurs et au nombre de membres qu'elle rassemble oeuvrant dans le champ d'activités défini par la Commission. De plus, une association de producteurs peut être reconnue seulement si elle a adopté, conformément à l'article 42.4 de la loi des règlements :

- 1- établissant des conditions d'admissibilité fondées sur l'exercice par les producteurs d'une activité correspondant au champ d'activités pour lequel l'association demande à être reconnue,
- 2- définissant des catégories de membres dont elle détermine les droits, notamment le droit de participer aux assemblées et le droit de voter,
- 3- qui confèrent aux membres visés par un projet d'entente collective le droit de se prononcer par scrutin secret sur la teneur de ce projet, prescrivant l'obligation de soumettre à l'approbation des membres qualifiés toute décision sur les conditions d'admissibilité à l'association, et finalement
- 4- prescrivant la convocation obligatoire d'une assemblée générale ou la tenue d'une consultation auprès des membres lorsque 10% d'entre eux en font la demande.

La reconnaissance d'une association de producteurs peut être octroyée pour un ou plusieurs secteurs d'activités. C'est la Commission de reconnaissance qui détient le pouvoir de statuer sur la détermination du secteur de négociation. Les associations de producteurs sont assujetties aux mêmes procédures de reconnaissance que celles établies par la loi pour les associations

d'artistes. En ce sens, la reconnaissance est demandée par une association de producteurs au moyen d'un écrit à la Commission.

L'APFTQ a déposé une demande de reconnaissance devant la CRAAAP en octobre 1997. Elle a été la première association de producteurs à déposer une demande à la Commission. La reconnaissance de l'APFTQ comme association de producteurs en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* n'est toujours pas acquise par celle-ci. Après plusieurs mois de suspension, la demande de reconnaissance de l'APFTQ a récemment été réactivée par la Commission. La réactivation de la demande de reconnaissance et l'octroi vraisemblablement imminent de celle-ci ont soulevé chez l'APFTQ diverses questions et inquiétudes³¹. En premier lieu, la reconnaissance de l'Association lui donnerait le pouvoir de représenter tous les producteurs oeuvrant dans le milieu de la production télévisuelle et cinématographique. Or l'APFTQ représente uniquement les producteurs indépendants et non pas les producteurs qui sont rattachés à un diffuseur. Selon l'Association, la reconnaissance par la CRAAAP nuirait considérablement à cet aspect politique. D'autre part, l'APFTQ s'inquiète des effets de la reconnaissance sur les ententes collectives actuellement en vigueur. A cet effet, l'APFTQ a déposé une requête en interprétation et en jugement déclaratoire à la *Commission de reconnaissance*. La question soulevée par la requête est l'effet de la reconnaissance sur les ententes collectives actuellement en vigueur et sur celles éventuellement négociées par l'APFTQ. L'effet sur l'APFTQ d'une éventuelle reconnaissance en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* serait considérable. Présentement, les ententes collectives négociées par les associations d'artistes et l'APFTQ sont faites en vertu de l'article 40 de la loi. Cet article prévoit que « *l'entente collective lie le producteur et tous les artistes du secteur de négociation qu'il engage. Dans le cas d'une entente conclue avec une **association non reconnue de producteurs**, l'entente collective lie chaque producteur membre de cette association au moment de*

³¹ Voir, *Plaidoirie de l'APFTQ pour sa requête en interprétation et jugement déclaratoire*, Commission de reconnaissance, 22 novembre 2002 .

sa signature ou qui le devient par la suite. Dans le cas d'une entente conclue avec une association reconnue de producteurs, l'entente collective lie chaque producteur membre de l'association reconnue, de même que tout autre producteur oeuvrant dans le champ d'activités de l'association reconnue. » Sommairement, l'APFTQ prétend que l'article 40 de la Loi prévoit trois catégories d'ententes collectives soit des ententes conclues par 1- un producteur, 2- par une association de producteurs non reconnue, et 3- par une association de producteurs reconnues. Les ententes présentement en vigueur ont été négociées par une association de producteurs non reconnue. Advenant, la reconnaissance octroyée par la CRAAAP, selon l'APFTQ elles ne seraient pas couvertes par celle-ci. Toujours selon l'APFTQ, une entente collective ne peut appartenir à deux catégories différentes. Enfin, les ententes collectives actuellement en vigueur ont été négociées et conclues uniquement en vertu des mandats qui ont été confiés à l'APFTQ par ses membres et non en vertu du mandat légal prévu à l'article 24 (7) de la Loi. Cet article accorde le pouvoir de négocier des ententes collectives aux associations reconnues par la CRAAAP.

Par sa requête, l'APFTQ veut que la Commission suspende la demande de reconnaissance afin de lui permettre de palier, par le biais de la négociation avec les associations d'artistes, aux conséquences d'une prise d'effet immédiate d'une éventuelle reconnaissance à titre d'association de producteurs. De plus, par sa requête, l'APFTQ demande à la Commission de déclarer que la reconnaissance produira un effet sur les ententes collectives conclues après son obtention. Présentement, les ententes collectives négociées par les associations d'artistes et l'APFTQ lient tous les producteurs membres de l'APFTQ et ceux qui le deviennent par la suite. Ces producteurs membres ont l'obligation de respecter l'entente collective en vigueur dans le secteur d'activité qu'elle couvre. Les questions soulevées par l'APFTQ intéressent surtout les producteurs non membres puisque l'effet de la reconnaissance les obligera à adhérer à l'APFTQ et à respecter les ententes collectives du milieu. Présentement, ce sont les associations d'artistes qui veillent au respect des ententes collectives négociées

dans le secteur. Les producteurs qui ne sont pas membres de l'APFTQ ont la possibilité de négocier des ententes particulières ou des reconnaissances de juridiction qui assurent le respect des ententes collectives. Pour ce faire, ces producteurs n'ont pas l'obligation d'adhérer à l'APFTQ. Une éventuelle reconnaissance de l'APFTQ apporterait un dilemme à l'interne quant à l'admission des producteurs non membres.

A notre avis, malgré la requête de l'APFTQ, sa reconnaissance comme association de producteurs apportera plusieurs avantages dans le milieu artistique. La reconnaissance permettrait à l'Association d'étendre son emprise sur le milieu. Tous les producteurs oeuvrant dans le secteur qu'elle couvre auraient l'obligation de respecter les ententes collectives négociées avec les différentes associations d'artistes. Jusqu'à présent les associations d'artistes ont une emprise réelle sur les producteurs membres de l'APFTQ. Malgré leurs efforts, les associations d'artistes ont encore de la difficulté à faire respecter les ententes collectives par les producteurs non membres. Évidemment, la reconnaissance de l'APFTQ changerait considérablement la dynamique des négociations avec cette catégorie de producteurs, puisque présentement les associations d'artistes doivent négocier des ententes particulières ou des reconnaissances de juridiction. Vu le nombre de producteurs oeuvrant dans le domaine, la gestion de ces ententes particulières peut parfois devenir lourde. La reconnaissance de l'APFTQ comme association de producteur réglerait plusieurs problèmes dans le milieu.

Tout de même, l'APFTQ regroupe plusieurs producteurs oeuvrant dans le milieu télévisuel et cinématographique. Même si elle n'est pas reconnue comme association de producteurs, elle exerce son pouvoir et contrôle d'une façon particulière sur le milieu.

▪ Pouvoirs et contrôle sur ses membres

Actuellement, le producteur détient la liberté d'adhérer ou non à une association de son choix représentant son secteur d'activités artistiques. Le territoire de la production télévisuelle et cinématographique regroupe plusieurs producteurs indépendants. D'abord, l'APFTQ agit comme une association professionnelle qui édicte des règles dans ce secteur d'activité. Elle est la référence du secteur et les producteurs ont la possibilité d'y adhérer. Tout comme l'Union des artistes, l'APFTQ s'est dotée d'une structure souple pour l'admission de ses membres. Généralement, les producteurs peuvent y adhérer comme membre régulier, stagiaire ou permissionnaire. L'APFTQ s'est structurée autour de six sections représentant les différents secteurs d'activités artistiques de ses membres. Ces sections sont : *les documentaires, les films publicitaires, les longs métrages, les animations, la télévision et finalement les variétés*. Les membres de l'Association vont se structurer autour de ces six sections administratives.

Les membres de l'APFTQ constituent la raison de vivre de l'Association. L'Association est conçue pour représenter et défendre les intérêts professionnels de ceux-ci. L'admissibilité des producteurs à l'association est reconnue à l'article 5.01 de ses Règlements généraux. Un membre se définit comme étant *« toute personne physique ou morale qui adhère aux objectifs de l'Association; qui s'engage à respecter les règlements et le code de déontologie de l'Association; qui s'engage à verser les cotisations votées conformément aux présents règlements généraux; et qui satisfait à certaines conditions. »* Ces conditions sont d'ordre général et comprennent des catégories particulières (membres réguliers, stagiaires, permissionnaires, etc) auxquelles les producteurs doivent adhérer au sein de l'Association.

Pour devenir membre régulier de l'APFTQ, le producteur doit être reconnu comme étant un producteur engagé au Québec dans au moins une des six sections reconnues par l'Association. Ce producteur doit être composé au moins

d'une personne reconnue par le conseil d'administration de l'APFTQ comme ayant une expérience pertinente. De plus, cette personne doit respecter les exigences minimales imposées par les Règlements généraux de l'Association, dans les six sections d'activités artistiques suivantes:

1. **Animation** : Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.
2. **Longs métrages** : Avoir produit deux longs métrages sortis en salle.
3. **Télévision** : Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.
4. **Documentaires** : Avoir produit au moins deux documentaires qui ont été distribués en salle et/ou diffusés ou vendus à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.
5. **Variétés** : Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.
6. **Films publicitaires** : Un minimum de deux ans d'expérience à titre de gestionnaire en production publicitaire.

Ces critères d'admissibilité de l'APFTQ doivent être respectés par le producteur ou son entreprise qui désire adhérer à titre de membre régulier. Les personnes qui détiennent ce titre bénéficient de tous les avantages de l'Association. En ce qui concerne les producteurs qui sont nouvellement engagés au Québec dans l'une des six activités artistiques, ils peuvent adhérer à l'Association à titre de membre stagiaire. Un membre stagiaire peut devenir membre régulier lorsqu'il rencontre les exigences décrites précédemment. De plus, pour une production particulière qui est admise par le conseil d'administration de l'Association, un producteur peut devenir membre temporairement à titre de permissionnaire. Il existe, aussi, au sein de l'APFTQ des membres associés et honoraires. Les membres associés sont des personnes qui pratiquent la profession de producteur délégué, directeur de production ou administrateur de production à titre individuel et qui sont reconnues à ce titre par le conseil d'administration de l'APFTQ. Peut aussi être reconnu membre associé tout dirigeant d'une entreprise de production indépendante (entité corporative) qui est membre régulier, stagiaire ou permissionnaire au sein de l'association tant que dure son adhésion à celle-ci. Les membres honoraires sont nommés par le conseil d'administration. Généralement, ce sont des personnes qui font honneur à la

profession ou qui sont reconnues professionnellement dans le milieu de la production. Ce titre est bien entendu décerné à une minorité de membres.

En devenant membre de l'Association, les producteurs doivent respecter les règles émises dans les Règlements généraux et le Code de déontologie. Entre autre, les membres réguliers, stagiaires, associés et honoraires doivent respecter toutes les ententes collectives signées par l'APFTQ et les associations d'artistes reconnues au Québec. De plus, les membres permissionnaires sont tenus, pour la durée de leur production, de respecter aussi toutes les ententes collectives signées. À défaut de quoi, l'Association peut émettre des sanctions disciplinaires au producteur récalcitrant. Le traitement des plaintes et des mesures disciplinaires est géré par un comité de discipline formé par le Conseil d'administration de l'Association. Selon le *Code de déontologie* de l'APFTQ, le comité de discipline détient le pouvoir de sanctionner une conduite inadéquate d'un producteur. Le comité peut imposer une sanction disciplinaire selon la gravité de l'infraction. Les sanctions varient entre un simple avertissement écrit et la radiation permanente de l'Association³². Évidemment, le Code de déontologie prévoit une procédure relative au traitement des plaintes. Lorsqu'ils adhèrent à l'Association, même pour un court laps de temps, les producteurs se doivent de respecter les dispositions comprises dans le Code de déontologie sinon ils risquent la radiation permanente. Bien que les producteurs n'aient pas l'obligation d'adhérer à l'APFTQ, la radiation permanente les empêche de faire partie de la seule association professionnelle oeuvrant dans le milieu de la production indépendante.

L'APFTQ entretient dans le milieu de la production télévisuelle et cinématographique une compétence particulière. En ce sens, elle offre aux producteurs les services d'un ordre professionnel. Bien que les producteurs n'aient pas l'obligation d'y adhérer, l'APFTQ exerce un monopole sur le milieu. Actuellement, elle représente près de 90% des producteurs indépendants

³² Code de déontologie de l'APFTQ, adopté par l'assemblée générale le 29 février 2000.

oeuvrant dans le milieu. Donc, il y a environ 10% de producteurs non-membres de l'Association, et ceux-ci ne peuvent bénéficier des avantages et conseils qu'offre l'APFTQ. Comme nous l'avons mentionné dans l'historique, elle est d'abord et avant tout une association qui a pour objectif de défendre et développer la production indépendante au Québec. Par la suite, elle s'est dotée d'une structure comprenant un volet en relations de travail. Les producteurs reconnaissent l'expertise de l'APFTQ en tant qu'association professionnelle oeuvrant dans ce secteur d'activité artistique. Les règles émises par celle-ci contribuent au développement et à la reconnaissance de la production indépendante au Québec. C'est pourquoi, nous retrouvons un *Code de déontologie* qui émet des règles relatives à la pratique de la profession de producteur ainsi que des Règlements généraux qui constituent l'APFTQ. Dans ces Règlements généraux, nous retrouvons certaines règles en relations de travail et une présentation de la structure politique de l'Association.

C) Le fonctionnement de la structure politique de l'APFTQ

La structure politique de l'APFTQ ne diffère aucunement des autres associations professionnelles³³. En ce sens, l'association de producteurs se compose d'une Assemblée générale, d'un Conseil d'administration et d'un président. L'organisation et le fonctionnement de l'association sont gérés par un Conseil d'administration appuyé par une personne occupant le poste de Président-directeur général.

▪ L'Assemblée générale de l'APFTQ

L'Assemblée générale de l'APFTQ se compose essentiellement de tous les membres en règle. Elle est en fait le conseil suprême de l'Association. C'est l'Assemblée qui exerce le pouvoir d'approuver toutes les décisions relatives à l'exercice des différentes activités de l'Association. Comme dans toute association démocratique, les décisions de l'APFTQ doivent être approuvées par l'Assemblée générale. Afin d'exercer ce droit, les membres peuvent se faire entendre lors des assemblées annuelles ou spéciales de l'Association. Le quorum et la tenue de ces assemblées sont décidés par les membres du conseil d'administration. Tous les membres peuvent assister à ces réunions, même si seuls les membres réguliers ont le droit de voter.

▪ Le Conseil d'administration de l'APFTQ

Le Conseil d'administration est l'instance décisionnelle qui dirige et oriente les politiques administratives, financières et organisationnelles de l'association. Bref, il voit au bon fonctionnement des activités de l'APFTQ. Il est composé de huit (8) administrateurs, du Président du conseil et du Président-directeur général. Sans rentrer dans les détails de ces différentes fonctions, les administrateurs et le

³³ Les renseignements relatifs à la structure politique ont été recueillis dans les Règlements généraux de l'APFTQ.

Président sont les personnes ressources qui forment le cœur du Conseil d'administration. Il ne faut pas sous-estimer le rôle du Vice-président et du Secrétaire-trésorier qui agissent comme soutien au sein du Conseil. En ce qui concerne les critères d'admissibilité pour les administrateurs siégeant au Conseil, ils sont définis dans les Règlements de l'Association. Tous les délégués d'un membre régulier sont éligibles au poste d'administrateur aussi longtemps qu'ils exerceront ce titre. Les administrateurs du Conseil ont pour mandat de représenter officiellement la section dans les différentes activités de l'association ainsi qu'au Conseil d'administration. Lors de l'assemblée annuelle, les six (6) sections élisent les administrateurs dont le mandat est expiré ou dont le poste est devenu vacant. Les huit (8) administrateurs se répartissent de la façon suivante :

1. *Section télévision : (2) administrateurs*
2. *Section longs métrages : (2) administrateurs*
3. *Section documentaire : (1) administrateur*
4. *Section animation : (1) administrateur*
5. *Section publicité : (1) administrateur*
6. *Section variétés : (1) administrateur*

Le Conseil d'administration exerce tous les pouvoirs de l'Association et peut poser tous les actes qui relèvent de la compétence de celle-ci. Le Conseil est, aussi, dirigé par un Président qui est élu lors de l'assemblée annuelle. Le Président du conseil dirige et gère les actions entreprises par le Conseil d'administration. Il préside et convoque les administrateurs aux réunions du Conseil. Il voit, également, au suivi des diverses décisions du Conseil d'administration. L'APFTQ est dirigée par un Président-directeur général qui est élu par les membres du conseil d'administration. Par sa nomination, le Président acquiert le statut de membre de l'Association. Il est le principal dirigeant et le porte-parole de l'association. Ses pouvoirs et fonctions se résument à promouvoir le développement économique, social et professionnel des producteurs indépendants sur le plan politique. Il doit mettre en place des stratégies visant à améliorer et structurer tous les aspects professionnels de ses membres. Le bon fonctionnement de l'APFTQ réside dans l'étroite collaboration

des membres, du Conseil d'administration et du Président-directeur général. Tous interviennent à divers niveaux afin de structurer et d'organiser les activités de leur association.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les principales activités de l'APFTQ sont de défendre et promouvoir le développement de la production indépendante au Québec. Les relations de travail sont une des activités qu'occupe l'Association. Elles sont de plus en plus importantes et impliquent plus de décisions qu'auparavant. Certes, la *Loi sur le statut de l'artiste* a eu une incidence considérable dans les activités de l'APFTQ. Contrairement à l'Union des artistes, les relations de travail de l'Association se sont grandement développées avec l'avènement de la loi. Sa structuration et ses activités en relations de travail ont évolué en fonction de cette loi. Il existe, actuellement, un département de relations de travail qui regroupe (7) professionnelles. Les mandats de négociation proviennent d'une consultation auprès des producteurs membres sous la forme d'un Comité élargi. L'assemblée générale peut également intervenir lors de consultations plus précises sur un aspect des négociations. Toutefois, l'APFTQ conserve son principal objectif, soit celui de promouvoir le développement de la production indépendante au Québec. Elle est d'abord constituée pour défendre les producteurs indépendants et favoriser la croissance économique de la production télévisuelle et cinématographique.

Nous avons vu que le régime de relations de travail des artistes est composé d'associations d'artistes, de producteurs et leurs associations respectives qui entretiennent des liens professionnels. Afin de faciliter la dynamique des échanges entre ceux-ci, ces liens sont encadrés et structurés par les gouvernements provincial et fédéral. Les gouvernements ont mis en place des instances décisionnelles et administratives qui encouragent un fonctionnement adéquat des rapports collectifs de travail entre les artistes et les producteurs. Étant donné notre intérêt pour le régime de relations de travail des artistes québécois, nous analyserons uniquement les instances administratives et décisionnelles du gouvernement provincial. C'est l'objet de la section suivante.

Section 3.3 L'acteur gouvernemental du système de relations industrielles des artistes québécois.

« Quant aux institutions spécialisées, leurs fonctions peuvent être si vastes, et si importantes, dans certains systèmes de relations industrielles, qu'elles supplantent à peu près dans tous les domaines les organisations des dirigeants et des travailleurs. Ailleurs, par contre, leur rôle peut être si réduit qu'on peut presque parler de relations directes entre directions et travailleurs, sans rapport avec ses institutions spécialisées. » (Dunlop)

Cette description sur les divers degrés d'importance qu'occupent les institutions gouvernementales au sein d'un système de relations industrielles représente assez bien le cheminement structurel du système des artistes. En effet, le système de relations industrielles dans le secteur artistique s'est développé à partir des besoins en matière de relations de travail des artistes et des producteurs. Au départ le rôle de l'État était si réduit que les artistes et les producteurs entretenaient des liens directs dans leurs rapports d'emploi. Il n'existait aucune structure officielle ni encadrement juridique particulier résultant de l'action de l'État dans les rapports collectifs de travail des artistes. Ce sont les artistes et les producteurs qui ont réussi progressivement à implanter un régime de relations de travail répondant à leurs exigences en matière d'emploi. C'est grâce à la dynamique de leurs échanges qu'il a été possible de mettre sur pied des règles de travail procurant à ceux-ci une forme d'encadrement dans leurs relations professionnelles.

L'intervention étatique dans le régime de relations de travail des artistes suit quasiment le même cheminement que l'implication de l'État dans les rapports collectifs de travail traditionnels. Ainsi, au départ, les acteurs patronal et syndical ont réussi à construire et à développer des règles de travail et à structurer leur régime sans une intervention directe de l'État. Voyant la nécessité de s'impliquer, l'État est intervenu afin de faciliter les liens entre les parties et offrir à ceux-ci un encadrement légal approprié pour un meilleur fonctionnement des rapports

d'emploi. Pourtant, pendant une longue période, l'intervention de l'État était pratiquement absente dans la structuration du régime de relations de travail des artistes. Les artistes ne pouvaient bénéficier des lois entourant les rapports collectifs de travail puisqu'ils détenaient rarement le statut de travailleur salarié. Par contre, la *Loi des syndicats professionnels* venait en quelque sorte aider les parties dans l'établissement d'un régime de relations de travail. Avant son adoption en 1924, les artistes et leurs associations entretenaient des liens professionnels avec des producteurs dans certains secteurs d'activités artistiques. Les accords conclus entre les producteurs et les artistes ou leurs associations ne pouvaient être reconnus et protégés par le droit existant. Il s'agissait d'une simple entente morale entre les parties. Un des avantages de la *Loi sur les syndicats professionnels* était justement que l'entente négociée par un syndicat et un employeur constituait un contrat civil contraignable en justice (Morin et Brière, 1999). La plupart des associations d'artistes, dont l'Union des artistes, se sont incorporées en vertu de la *Loi des syndicats professionnels*. Cette loi confère à l'association formée volontairement un statut juridique distinct lui permettant de conclure avec des producteurs une entente relative aux conditions de travail des artistes (Morin et Brière, 1999). Il était possible pour les associations d'artistes incorporées, en vertu de la loi, de faire respecter juridiquement les ententes négociées. Toutefois, une faille majeure pointait à l'horizon. Même si les associations d'artistes pouvaient en vertu de la *Loi des syndicats professionnels* faire respecter les ententes de travail négociées, sur le plan strictement juridique les producteurs n'étaient pas obligés de négocier de telles ententes. Ceci rendait les revendications sur l'amélioration des conditions de travail plus difficiles pour les associations d'artistes.

L'intervention de l'État dans les rapports collectifs de travail, notamment avec la création du *Code du travail*, ne favorisait guère les artistes et leurs associations respectives. Le *Code du travail* favorise l'établissement des rapports collectifs de travail entre des salariés et leurs employeurs. Ainsi, leur régime de relations de travail s'est créé sur des assises qui étaient à contre-courant des valeurs

proclamées à l'époque. À cause du statut particulier des artistes en tant que travailleurs autonomes, leurs relations de travail étaient assujetties au droit civil des contrats individuels. En ce sens, leur régime collectif de travail ne pouvait être protégé par le *Code du travail*. Leur régime de relations de travail évoluait sans structure ni encadrement juridique officiel.

L'adoption des lois provinciales et fédérale sur le statut de l'artiste ont ajouté une structure juridique à un régime déjà existant dans le paysage des relations de travail. Ces lois procurent un statut professionnel aux artistes en tant que travailleur autonome et elles mettent en place une structure venant encadrer leur rapport d'emploi. De cette façon, les artistes et les producteurs peuvent bénéficier d'une certaine protection juridique dans leurs rapports. Au provincial, c'est principalement la *Loi sur le statut de l'artiste*³⁴ qui procure une reconnaissance aux associations d'artistes et de producteurs. Elle met en place une structure juridique venant protéger et encadrer la dynamique des relations de travail dans le secteur artistique. Tandis qu'au fédéral, la *Loi canadienne sur le statut de l'artiste*³⁵ donne aussi aux acteurs du système un encadrement législatif à ceux oeuvrant dans les domaines de juridiction fédérale. En plus d'apporter une structure au régime de relations de travail des artistes, ces lois mettent en place des instances administratives et décisionnelles qui chapeautent les rapports d'emploi entre les parties. Ces instances sont en quelque sorte les charpentes qui soutiennent le régime. Étant donné notre intérêt pour le régime de relations de travail encadré par la *Loi québécoise sur le statut de l'artiste*, nous décrivons uniquement, dans les sections qui suivent, les instances administratives et décisionnelles mises en place par cette loi. La loi procure aux instances des pouvoirs et fonctions propres à leurs compétences. Par ailleurs, même si nous ne l'abordons pas ici, nous sommes consciente de l'intérêt et de

³⁴ *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. L.R.Q. , c. S-32.1

³⁵ *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada.*, L.C., 1992, c. 33.

l'importance de l'intervention de l'État dans la structuration du régime au niveau fédéral.

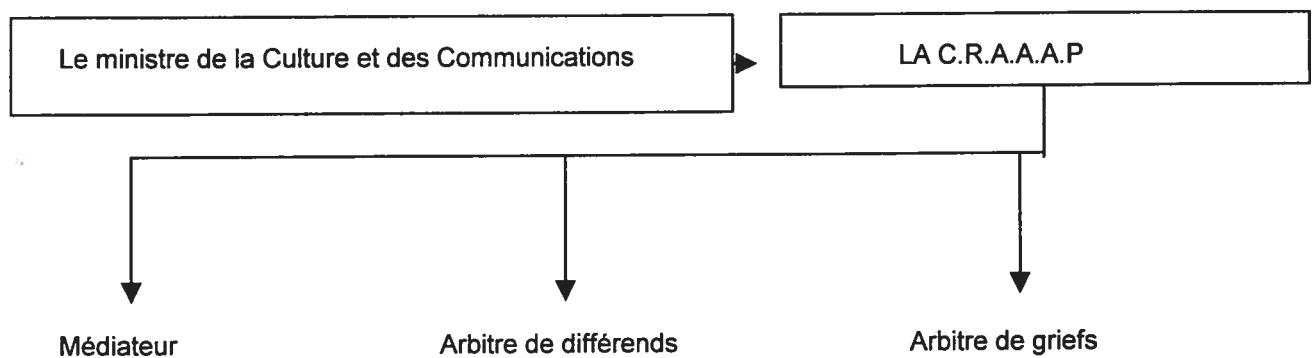
A) Les instances administratives et décisionnelles proposées par la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Pour assurer la gestion administrative et contentieuse des rapports collectifs de travail dans le secteur artistique, la *Loi sur le statut de l'artiste* propose un certain nombre d'organismes spécialisés en matière de relations de travail. Certains de ces organismes ont uniquement des fonctions à caractère administratif, comme les médiateurs et les différents organismes consacrés au développement des affaires culturelles et artistiques. D'autres exercent des fonctions quasi-judiciaires, comme les arbitres de griefs. Nous discuterons ultérieurement de ces différents intervenants. Toutefois, la loi met en place un organisme dont les interventions dans le secteur sont beaucoup plus importantes et structurantes. Il s'agit de la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs* (CRAAAP). La *Loi sur le statut de l'artiste* officialise l'intervention de la CRAAAP dans les rapports collectifs de travail des artistes. La loi procure à celle-ci les pouvoirs décisionnels nécessaires à l'exercice de sa compétence. L'intervention de cette instance décisionnelle touche plusieurs volets du régime de relations de travail des artistes, principalement ceux qui ont trait à l'exercice du droit d'association, aux mécanismes de l'accréditation syndicale ainsi qu'aux assises de la négociation collective de conditions minimales de travail.

Selon l'article 76 de la loi, c'est le ministre de la Culture et des Communications qui est responsable de son application. Le ministre veille au développement harmonieux des relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. La loi prévoit des instances administratives et décisionnelles qui agissent sur la structuration et le bon fonctionnement des règles émises au sein de la loi (schéma 3.1). La loi met en place une instance décisionnelle importante qui vient

assurer le respect de ses dispositions. La Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs (CRAAAP) est en fait le chien de garde de la loi. Sous sa compétence, certaines instances administratives occupent un pouvoir limité mais nécessaire au bon fonctionnement des rapports d'emploi. C'est le cas du médiateur, de l'arbitre de différends et de l'arbitre de griefs. Ces différentes instances occupent des fonctions et des compétences administratives et décisionnelles propres à chacune d'elles.

Shéma 3.1 : les instances administratives et décisionnelles



- **La Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP).**

La Commission de reconnaissance des associations d'artistes a été instituée par l'Assemblée nationale à la suite de l'adoption en 1987, de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* (L.R.Q., c. S-32.1). Depuis le 12 juin 1997, la *Loi sur le statut de l'artiste* a été modifiée afin de prévoir la reconnaissance des associations de producteurs. La Commission devenait donc la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs (CRAAAP)³⁶. De plus, en vertu de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs* (L.R.Q. c. S-32.01), adoptée en 1988, il appartient à la Commission de reconnaître une association professionnelle apte à représenter les artistes dans chacun de ces trois domaines artistiques. Toutefois, c'est la *Loi sur le statut de l'artiste* qui procure à la Commission sa compétence et ses pouvoirs. Bien que le régime de relations de travail des artistes diffère considérablement de celui des rapports collectifs encadré par le *Code du travail*, la CRAAAP détient des pouvoirs et des fonctions similaires à ceux de la Commission des relations du travail en matière d'accréditation. Elle intervient au niveau des procédures de reconnaissance des associations d'artistes et de producteurs. La Commission est un tribunal administratif qui se compose de trois membres dont un président et un vice-président, nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans. Les décisions de la Commission doivent être motivées par écrit et elles sont finales et sans appel.

La Commission de reconnaissance est l'organisme chargé principalement de l'application de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Cependant, elle détient, également, la compétence pour statuer sur toutes autres questions relatives à la *Loi sur les*

³⁶ Les informations utilisées dans cette section sont tirées des documents internes de la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et d'associations de producteurs*.

artistes et leurs diffuseurs. La CRAAAP veille à ce que les dispositions de la loi soient respectées par les parties concernées. C'est pourquoi, les articles 56 et suivants de la *Loi sur le statut de l'artiste* confèrent à la Commission des fonctions et des pouvoirs qui lui sont propres. La Commission détient quatre fonctions principales :

- 1- *Reconnaître les associations d'artistes et associations de producteurs compétentes à négocier des ententes collectives de travail.*
- 2- *Définir les secteurs de négociation ou les champs d'activité pour lesquels une reconnaissance peut être accordée.*
- 3- *Désigner un médiateur, un arbitre de différend ou un arbitre de griefs aux fins de l'application de la loi.*
- 4- *Donner son avis au ministre de la Culture et des Communications sur toutes les questions relatives à l'application de la loi et sur les diverses mesures visant à protéger le statut professionnel de l'artiste. La Commission détient aussi des pouvoirs d'enquête nécessaires à l'exercice de sa mission.*

Dans un premier temps, la Commission veille à ce que les procédures et les règles relatives aux demandes de reconnaissance soient respectées par les associations requérantes. Ces demandes de reconnaissance sont étudiées par la CRAAAP. Une fois la reconnaissance accordée à une association, la Commission doit si nécessaire décider du secteur de négociation. En effet, les associations d'artistes et les producteurs ou leurs associations peuvent intervenir auprès de la Commission au sujet de la définition du secteur de négociation ou du champ d'activité. Par exemple, la Commission peut décider que le secteur de négociation concerné sera le théâtre. Donc, tous les producteurs ou leurs associations et les associations d'artistes oeuvrant dans ce secteur de négociation doivent négocier une entente collective de travail concernant les conditions d'embauche minimales d'artistes. Par la suite, tous les producteurs et artistes oeuvrant dans ce secteur de négociation sont obligatoirement liés par les dispositions de l'entente négociée. Notons que les décisions de la CRAAAP sont, conformément à l'article 66 de la *Loi sur le statut de l'artiste*, finales et sans

appel. Afin de définir le secteur de négociation ou le champ d'activité pour lequel une association est reconnue, la CRAAAP tient en considération la communauté d'intérêts des artistes et de l'historique des relations entre les artistes et les producteurs en matière d'ententes collectives. Elle prend, également, en considération les avantages pour les producteurs de se regrouper selon les particularités communes de leurs activités. Lorsqu'un secteur de négociation est défini, l'association d'artiste reconnue est la seule habilitée à représenter et à négocier une entente collective au nom des artistes de ce secteur. De même, lorsqu'une association de producteurs est reconnue par la CRAAAP, elle devient apte à négocier, au nom des producteurs membres du champ d'activité, avec l'association d'artistes reconnue. Les négociations entre les parties ont pour but de déterminer des conditions minimales d'engagement des artistes. Une fois l'avis de négociation envoyé (art.28), les parties doivent commencer les négociations et les poursuivre avec diligence et bonne foi (art.30). Cependant, au cours des négociations, l'une ou l'autre des parties intéressées peut demander à la Commission, en vertu des articles 31,32 et 33 de la loi, de désigner un médiateur ou un arbitre de différend. Dans ce cas, la Commission assume les frais et la rémunération du médiateur ou de l'arbitre.

▪ Arbitrage des différends

Généralement, l'arbitrage de différends est défini, en droit du travail, comme étant un mode de solution pacifique pour aider les parties à résoudre un conflit de négociation (Gagnon, 1999). Nous le qualifions de pacifique puisqu'il se démarque dans son processus des moyens de pression tels que la grève et le lock-out. En règle générale, l'arbitrage des différends est volontaire en ce sens qu'il requiert le consentement des deux parties à la négociation. L'intervention d'un arbitre de différends est prévue dans la *Loi sur le statut de l'artiste*. Certaines règles fondamentales, concernant l'arbitrage de différends, que l'on retrouve dans le *Code du travail* sont appliquées dans le milieu artistique. Notamment, les articles 76 et 78, le premier alinéa de l'article 79, les articles 80 à

91 et les articles 93 et 93.7 du *Code du travail* s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Ces dispositions sont d'ordre général et concerne les règles de procédure de nomination de l'arbitre de différends ainsi que ses pouvoirs et fonctions en matière de résolution des conflits. C'est principalement la Commission de reconnaissance qui désigne l'arbitre de différends. Sans entrer dans les détails, la *Loi sur le statut de l'artiste* prévoit, lors de la négociation d'une première entente collective, la possibilité pour une partie de demander à la Commission de désigner un arbitre si l'intervention du médiateur s'est avérée infructueuse. Toutefois, pour la négociation d'ententes collectives subséquentes, la demande de désignation d'un arbitre doit se faire conjointement par les parties à l'entente collective antérieure. La décision arbitrale a le même effet qu'une entente collective. C'est la CRAAAP qui assume les frais et la rémunération de l'arbitre conformément à l'article 33 alinéa 3 de la *Loi sur le statut de l'artiste*. De cette façon, la Commission vient encadrer et superviser ce mode de résolution des conflits prévu par la loi.

- **La médiation**

La médiation demeure une étape essentielle à l'acquisition du droit à l'arbitrage de différends. Lors d'une mésentente au niveau de la négociation d'ententes collectives, les parties peuvent demander à la Commission de désigner un médiateur. La Commission de reconnaissance détient le pouvoir de désigner un médiateur à la demande des parties à la négociation. La désignation d'un médiateur par la CRAAAP se fait à partir d'une liste interne. Le médiateur ne peut faire que des recommandations aux parties sur les conditions d'engagement des artistes. Il doit par la suite remettre son rapport à la CRAAAP et aux parties intéressées. À l'article 32 de la *Loi sur le statut de l'artiste*, les convocations ainsi que l'assistance aux réunions prévues par le médiateur sont obligatoires pour les parties. Si l'intervention du médiateur s'est avérée infructueuse et que les parties n'ont pas soumis leur différend à l'arbitrage,

l'association d'artistes peut, après l'expiration du trentième jour de la date de réception par la CRAAAP de l'avis de négociation (art.28), déclencher une action concertée en vue d'amener l'autre partie à conclure une entente collective. Les frais ainsi que la rémunération du médiateur sont, également, assumés par la Commission.

▪ L'arbitrage de griefs

« L'arbitrage de griefs a marqué profondément l'évolution du droit du travail dans son ensemble au cours des dernières décennies, notamment en précisant progressivement l'étendue de certaines obligations de l'employeur envers le salarié et en contrôlant l'exercice de son pouvoir disciplinaire. »
(Gagnon, 1999).

L'arbitrage existe en droit du travail depuis plusieurs années. Malgré l'importance de cette institution en matière de règlement des conflits de travail, les dispositions légales qui la régissent sont relativement limitées. Elles laissent le soin aux parties de décider de recourir à l'arbitrage comme moyen de résolution des conflits de travail. L'arbitrage de griefs est une procédure de règlement des conflits applicable aux conflits d'interprétation ou d'application d'une convention collective de travail. La *Loi sur le statut de l'artiste* prévoit le recours à l'arbitrage de griefs. L'article 35.1 de la loi oblige les parties à prévoir une procédure d'arbitrage de griefs à l'entente collective. Les dispositions relatives à l'arbitrage de griefs sont propres à chacune des ententes collectives. Les parties peuvent négocier des délais de procédure selon leur besoin en la matière. Il n'existe pas dans la loi des dispositions relatives aux fonctions spécifiques de l'arbitrage. Ces dispositions se retrouvent principalement dans les ententes collectives. À cet effet, il existe un certain nombre de procédures internes de règlement des conflits quant à l'interprétation ou l'application d'une entente collective notamment par le biais des comités paritaires. Lors d'une mésentente quant à l'entente collective en vigueur, les parties peuvent soumettre leur litige à un comité paritaire dans lequel les parties se réunissent en présence de leurs représentants officiels dans le but de régler le conflit en question. Cependant, si les parties ne réussissent pas à s'entendre, elles peuvent soumettre leur grief à un arbitre. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination de l'arbitre ou que l'entente collective ne pourvoit pas à sa nomination, l'une des parties peut en demander la nomination à la Commission (art. 35.2).

Étant donné qu'il n'y a rien dans la loi à ce sujet, la plupart des ententes collectives comprennent certains principes de base à l'intervention de l'arbitre de griefs. Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre de griefs peut ³⁷ :

- 1- *Interpréter une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.*
- 2- *Maintenir ou rejeter un grief en totalité ou en partie et, s'il y a lieu, fixer le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue*
- 3- *Établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie.*
- 4- *Rendre toute ordonnance utile à la sauvegarde des droits des parties.*

Dans toutes les ententes collectives étudiées, les sentences arbitrales sont finales et sans appel. Les parties doivent donc se conformer à la décision de l'arbitre de griefs.

Ces différentes instances décisionnelles et administratives qui structurent et organisent le régime de relations de travail au niveau provincial ont pour but de protéger les rapports collectifs de travail des artistes oeuvrant dans plusieurs secteurs d'activités de compétences provinciales. Toutefois, les artistes qui oeuvrent au Canada ou dans des organismes affiliés au fédéral sont également protégés en vertu de la *Loi canadienne sur le statut de l'artiste*. Cette loi met en place une structure juridique qui vient protéger et encadrer les rapports collectifs de travail des artistes. Ces instances administratives et décisionnelles que l'on retrouve au fédéral assurent le fonctionnement adéquat des relations de travail entre les artistes et les producteurs oeuvrant dans un ou des domaines de compétence fédérale.

Comme nous le constatons, l'acteur gouvernemental a joué un rôle structurant dans les rapports entre les associations d'artistes, les producteurs et leurs

³⁷ Les informations ont été prises dans différentes ententes collectives de l'Union des artistes.

associations respectives. Le système de relations de travail des artistes québécois s'est construit par l'interaction de ces différents intervenants. Par leurs échanges, ils ont alimenté un système de relations de travail qui continue d'évoluer en fonction de leurs propres besoins en la matière. En ce sens, les parties ont négocié des règles de travail qui structurent leurs rapports d'emploi. Ces règles sont comprises dans les ententes collectives en vigueur dans un ou des secteurs d'activités artistiques. Nous retrouvons à l'intérieur de ces ententes des dispositions relatives à leurs conditions de travail. Les règles définies dans les ententes collectives négociées varient en fonction des particularités du milieu dans lequel elles s'appliquent. Dans le prochain chapitre, nous étudierons certaines de ces règles qui définissent les conditions de travail applicables aux artistes québécois.

CHAPITRE 4 : LES RÈGLES DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES ARTISTES QUÉBÉCOIS.

Le système de relations industrielles, tel que défini par John T. Dunlop, produit des règles qui émergent des différents contextes environnementaux mais aussi de l'interaction entre les acteurs du système (patronal, syndical et gouvernemental). Ce réseau de règles répond aux caractéristiques du milieu. Nous avons étudié, dans les précédents chapitres, les différentes dimensions du système de relations de travail des artistes. Nous avons dégagé les particularités qui caractérisent le milieu ainsi que l'utilité de les étudier à partir de l'approche systémique qui prévaut en relations industrielles. L'objet du présent chapitre sera donc de décrire et d'analyser les différentes règles produites par le système de relations industrielles des artistes québécois. Comme nous l'avons vu, la *Loi sur le statut de l'artiste* établit certaines règles qui encadrent et structurent les parties patronales et syndicales dans leurs liens professionnels. C'est le cas de la négociation collective entre les associations d'artistes et les producteurs ou leurs associations. Rappelons qu'à l'article 27 de la loi, il est écrit que « *dans un secteur de négociation, l'association reconnue d'artistes et une association de producteurs ou un producteur ne faisant pas partie d'une telle association peuvent négocier et agréer une entente collective fixant des conditions minimales pour l'engagement des artistes.* »

L'article 27 indique deux aspects importants qui caractérisent le régime de négociation collective. Premièrement, les parties doivent définir un **secteur de négociation**. Comme nous l'avons vu précédemment, les artistes entretenant des liens professionnels avec plusieurs producteurs (employeurs), leur prestation de travail est extrêmement difficile à contrôler et à traiter au niveau de l'entreprise. En relations industrielles, on parle de négociation sectorielle lorsque la négociation dépasse les limites de l'entreprise pour englober un grand secteur industriel (Hébert, 1999). Généralement, nous rencontrons ce type de négociation sectorielle dans des domaines où le régime actuel de relations de

travail, mis en place par le *Code du travail*, pose des difficultés d'application, comme c'est le cas dans l'industrie de la construction. Afin de rendre possible le processus de négociation dans le milieu artistique, il fallait concevoir un régime de négociation propre aux exigences du milieu. Évidemment, il est plus facile de négocier pour un secteur englobant plusieurs producteurs que négocier des ententes collectives avec chaque employeur. Dans le cas des artistes, une négociation locale entraînerait des disparités importantes dans le milieu. Cette uniformisation permet aux artistes de bénéficier pour l'ensemble du secteur de négociation des conditions de travail minimales et ainsi faire diminuer les différences sociales. Aussi, nous observons dans le domaine artistique des secteurs de négociation tels que : le secteur de la télévision et du cinéma, du théâtre, des annonces publicitaires, du disque, etc. Ces secteurs englobent plusieurs catégories d'artistes et de producteurs. Pour les fins de notre recherche, nous allons nous attarder à un secteur important dans le milieu artistique, celui de la télévision. Bien entendu, le secteur de la télévision regroupe plusieurs ententes collectives dont celle liant l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) et l'Union des artistes (UDA). Notre étude portera sur cette entente collective puisqu'elle est la plus importante du secteur.

Deuxièmement, l'article 27 de la loi mentionne que les ententes collectives doivent contenir des **conditions minimales** de travail. La plupart des ententes collectives négociées contiennent des conditions de travail, monétaires et d'embauche minimales pour les artistes. Tous les artistes et les producteurs visés par une entente collective doivent appliquer et faire respecter les conditions minimales contenues dans cette entente. C'est en quelque sorte l'équivalent d'une loi sur les normes minimales de travail. Ces ententes collectives de travail assurent aux artistes une protection sociale et économique minimale dans leur prestation de travail.

Dans le domaine artistique, il existe une multitude d'artistes qui oeuvrent dans plusieurs catégories professionnelles. Comme nous l'avons vu précédemment, pour faciliter la négociation collective et la portée de l'entente négociée, les parties ont structuré la négociation sous une base sectorielle. L'entente collective découle d'une seule et unique négociation pour un ou plusieurs secteurs définis par les parties. En relations industrielles, une entente collective qui résulte d'une négociation sectorielle se structure sous la forme d'un contrat uniforme de travail (Hébert, 1999). Généralement, la négociation s'effectue avec un nombre restreint d'employeurs et, par la suite, le contrat collectif négocié est signé par l'ensemble des producteurs oeuvrant dans le ou les secteurs définis par l'entente. Les ententes collectives négociées dans le milieu artistique prennent la forme de ce contrat standardisé. L'association d'artistes négocie avec des producteurs ou leurs associations respectives une entente collective qui viendra ultérieurement s'appliquer à l'ensemble du secteur visé. Lorsque l'entente est en vigueur, tous les producteurs qui oeuvrent dans le ou les secteurs concernés doivent respecter les dispositions négociées. Les producteurs n'ont pas le choix d'appliquer l'entente pour pouvoir ultérieurement embaucher des artistes.

Ces conditions de travail sont en fait des règles qui émergent du système de relations de travail des artistes. Elles sont généralement comprises dans les ententes collectives. Nous tenterons d'étudier l'ensemble de ces règles qui découlent du système. Pour faciliter notre analyse, nous diviserons le chapitre en deux sections. La première (4.1) traitera des règles contractuelles comprises dans l'entente collective du secteur télévisuel et cinématographique. La deuxième partie (4.2) du chapitre abordera les différentes règles normatives ainsi que les dispositions particulières de l'entente collective qui encadrent le contrat d'engagement de l'artiste.

Section 4.1. Les clauses contractuelles de l'entente collective

L'entente collective en vigueur dans le secteur de la télévision et du cinéma est le résultat des négociations entre l'Union des artistes et l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ). Cette entente s'applique principalement à tout producteur qui engage ou utilise les services d'une personne oeuvrant à titre de : *animateur, annonceur, artiste de variétés, artiste invité, cascadeur, chanteur, chef de choeur, chef de groupe, chroniqueur, comédien, commentateur, danseur, démonstrateur, doublure, figurant, illustrateur, interviewer, manipulateur, mannequin, marionnettiste, mime, narrateur, postulant, remplaçant, réplique et reporter* (clause 2-1.01). Pour être couvert par cette entente collective, les producteurs concernés doivent retenir les services de ces artistes pour les fins d'une production cinématographique ou télévisuelle. Évidemment, tous les producteurs membres de l'association ci-haut mentionnée sont liés par l'entente collective. Également, afin de préserver la portée de l'entente à tout le territoire cinématographique et télévisuel, les producteurs non membres de cette association qui oeuvrent dans le secteur et qui retiennent les services de ces artistes doivent obligatoirement respecter et appliquer les dispositions de l'entente collective. Pour ce faire, ils doivent signer une reconnaissance de juridiction. Nous verrons cet aspect plus en détail dans la section intitulée « *Reconnaissance de l'Union des artistes et sécurité syndicale.* »

Comme nous l'avons précisé précédemment, les ententes collectives doivent être conformes à l'article 27 de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Elles doivent couvrir un secteur de négociation et contenir des conditions minimales de travail. L'entente collective couvrant le secteur télévisuel et cinématographique contient des règles minimales de travail pour tous les artistes qui oeuvrent à la télévision ou au cinéma dans l'une ou l'autre des fonctions énumérées à la clause 2-1.01 de l'entente. Comme dans toute entente collective que l'on retrouve en relations industrielles, les règles de travail négociées représentent les particularités du secteur et les besoins professionnels des parties. Sans faire une description

détaillée des différentes dispositions négociées, il est intéressant d'étudier les principales clauses qui font la particularité du régime de relations de travail des artistes. Cette section vise à étudier les règles générales ou contractuelles qui lient les parties à l'entente collective. Ces dispositions assurent une relation contractuelle entre les parties signataires et visent l'établissement des rapports professionnels entre les parties. Nous retrouvons dans cette catégorie, des clauses de reconnaissance et de sécurité syndicale, le recours à l'arbitrage de griefs ainsi que les différentes modalités qui lient les parties dans l'établissement des rapports collectifs. Pour faciliter la compréhension, nous avons regroupé les différentes dispositions contractuelles de l'entente collective sous la forme d'un tableau (4.1). Ce tableau définit chacune des clauses en mentionnant l'objet et le but recherché par les parties.

TABLEAU 4.1

Classification des principales clauses contractuelles de l'entente collective secteur film-télévision.

Les clauses contractuelles de l'entente	Le but et l'objet	Les formes
1- Préambule et généralités	Établir la portée de l'entente collective	Buts poursuivis Champs d'application Définition des termes
2- Champ d'application	Définir le champ d'application de l'entente collective	Application de l'entente Exceptions à l'application Dispositions générales
3- Dispositions particulières de production et de diffusion	Assurer le respect de l'entente collective dans la production et la diffusion. Obligation de l'employeur (producteur)	Clauses brèves qui obligent un producteur à respecter l'entente collective Clauses générales qui concernent la production et la diffusion d'un enregistrement
4- Reconnaissance syndicale	Assurer les droits syndicaux et les finances du syndicat	Frais administratifs Formule Rand Caisse de sécurité du spectacle et fonds Copar Assurance de responsabilité civile pour le producteur
5- Règlement des griefs	Établir une procédure de règlements des conflits reliés à l'entente collective.	Mécanisme de règlement qui lie les parties en cas de mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de l'entente collective.
6- Dispositions finales	Établir la durée de la convention collective et l'engagement des parties signataires.	Règle contractuelle qui procure une durée déterminée à l'entente collective conclue par les parties signataires.

Les clauses contractuelles assurent l'établissement, le respect des relations professionnelles entre les parties et la reconnaissance des droits propres à celles-ci. Elles prennent généralement la forme de règles contractuelles que les parties s'engagent mutuellement à respecter. Une des premières clauses contractuelles que nous retrouvons habituellement dans toutes les conventions collectives, c'est la reconnaissance et la sécurité syndicale. Ce genre de clause accorde à l'association syndicale certains droits et avantages qui lui assurent une stabilité de représentation mais également une sécurité financière. Grâce à ce type de clause, les producteurs ont l'obligation de reconnaître et de respecter les droits et avantages de l'association syndicale.

D'autres clauses en apparence moins importantes sont aussi considérées comme étant des clauses contractuelles. C'est le cas du préambule de l'entente collective où les parties décident d'inclure des définitions de termes ou des généralités qui établissent les rapports entre les producteurs et l'association d'artistes. La durée de la convention collective en est un exemple. La dernière clause contractuelle importante à traiter est l'arbitrage de griefs. Généralement, les parties s'entendent sur une procédure de règlement des conflits pouvant survenir quant à l'application ou à l'interprétation de l'entente collective. La procédure d'arbitrage de griefs est souvent incluse dans l'entente afin de faciliter son application. Ces clauses contractuelles sont importantes à étudier puisqu'elles nous renseignent sur le fonctionnement des relations de travail qu'entretiennent les parties.

A) Reconnaissance de l'Union des artistes et sécurité syndicale

« Quand les unions ouvrières commencèrent à négocier et à signer des conventions collectives, il était tout naturel que leur première préoccupation fût de se faire reconnaître par l'employeur qui avait ainsi accepté de discuter de conditions de travail. Il était essentiel pour chaque union d'obtenir de l'employeur qu'il la reconnaisse comme représentant les travailleurs concernés, à l'exclusion de tout autre groupe, au moins aussi longtemps qu'il respecterait les engagements qu'il avait pris à leur égard. » (Hébert, 1992).

L'origine de la clause de reconnaissance et de sécurité syndicale, qu'on retrouve aujourd'hui dans plusieurs conventions collectives au Québec, est une sorte de vestige de cette époque plus ou moins lointaine décrite ci-haut. A cette époque, il n'existait aucune loi qui déterminait les droits d'une association syndicale face à l'employeur. En ce sens, la reconnaissance syndicale et la définition de l'unité de négociation sont deux points importants dans la négociation d'une convention collective. L'adoption des lois du travail, notamment le *Code du travail*, a favorisé la sécurité et la reconnaissance des associations de salariés par les employeurs. Ces clauses que l'on voit habituellement au début de chaque convention collective officialisent l'engagement des parties quant à l'application et la portée de l'entente de travail négociée.

Bien que le régime de relations de travail des artistes québécois s'inscrive dans un environnement particulier, nous ne sommes guère étonnée de rencontrer dans les ententes collectives négociées, des clauses de reconnaissance et de sécurité syndicale traditionnellement développées en relations industrielles. La sécurité syndicale revêt deux aspects : l'assurance que le syndicat conservera une majorité de membres parmi les salariés de l'unité de négociation et la garantie pour celui-ci de revenus réguliers favorisant son implantation à titre d'organisation syndicale. Pour assurer un contrôle sur le milieu, l'Union des artistes a édicté des règles relatives à ces deux aspects. Nous étudierons donc la portée de ces dispositions sur le milieu des relations de travail.

Il est important de rappeler que la *Loi sur le statut de l'artiste* confère aux associations d'artistes une reconnaissance légale en tant que représentant officiel dans un secteur de négociation donné. Tout comme dans l'histoire traditionnelle des relations de travail, l'Union des artistes avait, avant l'adoption de la loi, de la difficulté à faire respecter son statut de représentant officiel auprès des employeurs et elle ne pouvait obliger ceux-ci à négocier des ententes collectives de travail. Pour ce faire, l'Union des artistes faisait signer une reconnaissance de juridiction à chaque producteur. Ce document qui existe toujours dans le milieu des relations de travail, engage le producteur ou son association à respecter l'entente collective en vigueur ou, dans le cas contraire, engage le producteur à négocier avec l'association d'artistes une entente collective régissant des conditions minimales d'embauche pour les artistes dont il retiendra les services dans un ou plusieurs secteurs d'activités. Cette reconnaissance de juridiction a la valeur d'un contrat dûment signé dans lequel les parties s'engagent à respecter les lois sur le statut de l'artiste applicables au secteur de négociation et à reconnaître les ententes collectives en vigueur. Étant donné la multitude de producteurs, l'Union des artistes s'assure le respect et la reconnaissance de son statut de représentant officiel des artistes oeuvrant dans tous les secteurs d'activités protégés par celle-ci. Généralement, les producteurs non signataires de l'entente collective en vigueur doivent obligatoirement signer le document de reconnaissance de juridiction pour pouvoir oeuvrer dans le milieu et embaucher des artistes.

Bien que les dispositions de la loi entourant la reconnaissance légale des associations soient incontournables et que les reconnaissances de juridiction favorisent le respect entre les parties, les ententes collectives contiennent ces règles de reconnaissance et de sécurité syndicale. Pour permettre l'étendue de son pouvoir syndical, l'Union des artistes s'est dotée de dispositions très strictes en matière de sécurité syndicale. En fait, tous les producteurs ou leurs associations visés par l'entente collective doivent dans un premier temps signer

la reconnaissance de juridiction mais aussi s'assurer d'engager que des artistes membres en règle à l'Union des artistes. Cette clause d'appartenance syndicale est la plus contraignante en relations de travail puisqu'elle oblige l'employeur à n'engager que des travailleurs membres de l'association syndicale. Ce principe de *l'atelier fermé* est bien connu en relations industrielles. Nous observons ces mêmes dispositions dans les plus vieilles unions de métiers comme le vêtement, la construction et l'imprimerie (Hébert, 1992). Toutefois, le nombre et la proportion des clauses d'atelier fermé sont relativement stables ou légèrement à la baisse au Québec puisqu'elles ne concernent que les employés oeuvrant dans des milieux de travail très spécialisés comme c'est le cas des artistes. Dans ces secteurs d'activités, l'appartenance syndicale des travailleurs précède l'embauche de l'employeur. Étant donné la difficulté pour les associations d'artistes à faire respecter les ententes collectives sur l'ensemble du territoire, ce genre de clause permet un meilleur contrôle sur les activités professionnelles. Dans ce type de relations, l'association syndicale devient le pilier central dans les relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. En ce sens, les artistes doivent être membres s'ils veulent travailler et pour réaliser une œuvre, les producteurs doivent engager que des artistes membres en règles à l'Union.

Le principe de *l'atelier fermé* entraîne une restriction importante quant à la liberté d'embauche du producteur. Elle entraîne également pour les artistes des aspects limitatifs qui viennent structurer leurs rapports d'emplois. Nous retrouvons dans l'entente collective liant l'Union des artistes et les producteurs oeuvrant dans les secteurs de la télévision et du cinéma, une clause où il est clairement stipulé que « *tout artiste engagé ou utilisé dans un ou des secteurs d'activités visés par l'entente **doit être membre en règle** de l'Union ou doit être détenteur d'un **permis de travail** que l'Union lui accordera, à moins que l'artiste ne s'en soit rendu inhabile par sa conduite. (clause 4-1.01)* » Le permis de travail mentionné ci-haut, donne à l'artiste une liberté d'adhérer à titre de membre ou non-membre à l'Union. Pour exercer une prestation de travail auprès d'un producteur, l'artiste non-membre doit se procurer un permis qui lui permettra d'offrir ses services au

producteur concerné. Ce permis est émis par l'Union des artistes moyennant un certain montant d'argent. De plus, l'artiste doit, avant le début de sa première séance de travail, fournir obligatoirement son numéro de permis au producteur, et ce dernier doit l'inscrire sur le contrat d'engagement de l'artiste. L'artiste devient, ainsi, un membre permissionnaire auprès de l'Union. Rappelons que les permissionnaires sont membres temporairement pour un engagement spécifique. Ce permis de travail est obligatoire pour l'exécution de la prestation de travail de l'artiste. L'artiste peut cumuler les permis de travail dans le but ultime de devenir membre régulier de l'Union ou il peut simplement adhérer à titre de permissionnaire pour la durée de son engagement professionnel. Dans les statuts et règlements de l'Union, il est clairement indiqué « *que les membres ne travaillent qu'avec des artistes en règle et tous ne travaillent que d'après un contrat régulier établi selon les règles ou ententes collectives de l'Union.* » De plus, dans l'entente collective les artistes ont l'obligation de refuser de travailler en compagnie de toute personne qui ne serait pas en règle avec l'Union des artistes (clause 1-2.05). Les artistes ont la responsabilité de se procurer un permis de travail et de respecter leur contrat d'engagement avec leur producteur.

Les producteurs quant à eux doivent engager uniquement des artistes « *en règle* » et respecter les procédures d'engagement sinon ils deviennent des producteurs irréguliers. Toujours en vertu des statuts et règlements, il est interdit aux artistes membres de l'Union de travailler pour un producteur irrégulier. Afin d'uniformiser la portée de ces procédures à l'ensemble du territoire, l'APFTQ oblige aussi ses membres à respecter les dispositions et les règles négociées avec l'association d'artistes concernée. En ce sens, nous retrouvons dans les Statuts et règlements de l'APFTQ une clause stipulant « *que les membres réguliers et stagiaires de l'Association sont tenus, pour toutes leurs productions, de respecter toutes les ententes collectives signées par l'Association et les associations d'artistes reconnues au Québec. Les membres permissionnaires sont tenus, pour la production pour laquelle ils deviennent membres, de respecter toutes les ententes collectives signées par l'APFTQ et les associations* »

d'artistes reconnues. » Les producteurs qui ne respectent pas ces dispositions sont eux aussi réprimandés par un conseil disciplinaire. Ils peuvent se voir imposer différentes peines disciplinaires allant jusqu'à la radiation complète de l'Association. Nous remarquons que l'APFTQ s'est dotée des mêmes règles d'adhésion syndicale que l'Union des artistes. En ce sens, l'Association de producteurs exerce son pouvoir de représentation sur l'ensemble du territoire de la production cinématographique et télévisuelle. Rappelons que les producteurs oeuvrant dans ces secteurs peuvent adhérer à l'Association à titre de permissionnaire pour une durée temporaire ou comme membre régulier pour une période illimitée.

Ces procédures visent à protéger l'Union des artistes et l'APFTQ contre les artistes ou les producteurs négligents et contre les tentatives de producteurs de vouloir diminuer le pouvoir du syndicat. La sécurité syndicale est nécessaire au maintien d'une présence syndicale dans le milieu artistique. Sans ces moyens de contrôle du syndicat, il devient difficile de faire respecter les règles formulées dans les ententes collectives. C'est la raison pour laquelle, nous remarquons la forme privilégiée de l'atelier fermé et d'une étroite surveillance de l'Union sur la prestation de travail des artistes. Le mouvement syndical dans le milieu artistique est relativement nouveau et les associations d'artistes doivent se prévaloir de moyens efficaces pour étendre leur protection sur l'ensemble du territoire. Il est avantageux pour celles-ci d'entretenir des relations d'exclusivité dans les rapports de travail entre les artistes et les producteurs. En ce sens, l'Union des artistes est au centre des relations professionnelles. Elle gère et contrôle la prestation de travail des artistes ainsi que l'embauche faite par les producteurs. Cette exclusivité qu'entretient l'Union procure aux artistes une stabilité dans un milieu où règne un climat d'incertitude quant à leur prestation de travail.

En plus d'offrir une protection collective aux artistes qu'elle représente, l'Union leur procure de nombreux autres avantages. Quel que soit leur statut de membre au sein de l'Union, les artistes bénéficient de ces avantages et de la protection

de leur syndicat. Comme dans toute organisation syndicale, les artistes doivent, pour la survie financière de l'Union, payer une cotisation syndicale. La perception de la cotisation syndicale fait partie d'un droit reconnu par la *Loi sur le statut de l'artiste*. L'article 24 alinéas 4 et 5 précise en effet que la reconnaissance syndicale donne le droit aux associations d'artistes de fixer et de percevoir une cotisation aux artistes membres et non-membres du syndicat. En ce qui concerne la cotisation syndicale énoncée dans les Statuts et règlements de l'Union, les artistes doivent payer une double cotisation soit une cotisation minimale annuelle et une cotisation régulière. La cotisation minimale est un montant fixe que les artistes doivent payer annuellement. Comme nous le savons, les artistes travaillant sous contrat à durée déterminée, ce montant permet à l'Union de percevoir une cotisation syndicale même si l'artiste ne fournit pas, dans l'immédiat, une prestation de travail. Elle vise à maintenir à la fois la liberté d'adhésion au syndicat mais aussi l'obligation pour l'artiste de participer au moins financièrement aux activités syndicales reliées à la négociation dont il bénéficie. L'UDA offre aux artistes de nombreux services qu'il est important de financer. En imposant une cotisation annuelle, l'Union agit comme un ordre professionnel. L'artiste verse à l'Union un montant annuel afin de préserver les services mais aussi les nombreux avantages offerts. La cotisation régulière quant à elle consiste en un pourcentage de 2,5% des revenus de l'artiste. Cette cotisation s'étend à tous les secteurs qui sont sous la compétence de l'Union. Contrairement à la cotisation annuelle, la cotisation régulière s'applique sur les cachets de l'artiste négociés à partir d'un contrat d'engagement. La retenue obligatoire du montant de la cotisation sur le salaire des artistes s'inspire d'un principe très connu en droit du travail, celui de la formule Rand. Elle oblige les producteurs à prélever le montant de la cotisation régulière sur le salaire des artistes. D'ailleurs, nous retrouvons cette obligation dans l'entente collective (film et télévision). Le producteur s'engage à retenir sur tous les cachets le montant équivalent à la cotisation syndicale et à en faire la remise à l'Union en accompagnant ce paiement d'une liste des artistes avec le détail de leurs retenues (clause 4-3.01).

Pour bénéficier des services d'un artiste, les producteurs doivent également participer financièrement au développement de ceux-ci. Dans un premier temps, lorsqu'il convoque plus d'un artiste, le producteur doit verser à l'Union un montant pour les frais d'administration pour chaque jour d'enregistrement. Le producteur doit également participer financièrement à la Caisse de sécurité du spectacle et au Fond Copar. En ce qui concerne la Caisse de sécurité du spectacle, le producteur doit verser un certain pourcentage mais il doit aussi retenir un montant sur les cachets de l'artiste. Rappelons que la Caisse de sécurité contribue à protéger les artistes en offrant des programmes d'assurances et de financement de la retraite. Le producteur s'engage aussi à verser un montant au Fonds Copar qui donne aux artistes le droit à des congés payés. Il est intéressant de constater la façon dont les acteurs du régime de relations industrielles ont élaboré des moyens pour assurer le développement et la sécurité économique des artistes. Nous verrons ces moyens dans une section intitulée « *Les avantages sociaux des artistes* ».

La reconnaissance des associations d'artistes offerte par la *Loi sur le statut de l'artiste* est venue apporter de l'eau au moulin en offrant aux associations d'artistes d'étendre leur pouvoir et de faire respecter les ententes collectives du milieu. Avant l'adoption de la loi, les parties négociaient généralement dans leurs ententes collectives des clauses relatives à la reconnaissance de l'association d'artiste concernée. La loi a permis de structurer cette pratique. Afin de compléter cette partie sur l'étude des clauses contractuelles de l'entente collective, il est important d'en étudier une dernière, celle de l'arbitrage de griefs.

B) La procédure de règlement de griefs

Une clause de règlement des griefs est de caractère contractuel puisqu'elle détermine une procédure qui implique les parties au contrat collectif de travail. Ce recours inclus dans l'entente collective prévoit des règles qui impliquent directement les parties signataires. En ce qui concerne le règlement des griefs dans le secteur artistique, l'entente collective constitue la loi entre les parties. Pour assurer le respect de l'entente, les parties indiquent un mécanisme de règlement applicable lorsque survient une mésentente quant à son application ou à son interprétation. La procédure de règlement des griefs garantit l'exécution et le respect du contrat signé par les parties. Afin d'établir et de maintenir de bonnes relations de travail, le recours au grief s'avère être un moyen rapide, peu coûteux et accessible en tout temps. Pour en faciliter l'application et pour promouvoir le règlement rapide des litiges survenant en cours de convention, la *Loi sur le statut de l'artiste* oblige les parties à inclure un tel mécanisme dans les ententes collectives. La procédure de règlement des griefs est en quelque sorte un instrument de justice privée mais imposé par la loi.

Contrairement aux dispositions du *Code du travail*, la *Loi sur le statut de l'artiste* n'énonce explicitement aucune procédure de règlement des griefs. Elle laisse les parties libres de décider du contenu et l'application de la mesure. Par contre, les articles 35.1 et 35.2 indiquent que l'entente collective doit prévoir une procédure d'arbitrage et lorsque les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre de griefs ou que l'entente ne pourvoit pas à sa nomination, l'une ou l'autre des parties peut en demander la nomination à la Commission de reconnaissance. C'est donc aux parties que revient la responsabilité d'élaborer une procédure de griefs et de l'inclure dans l'entente collective.

Dans l'entente collective du secteur de la télévision et du cinéma, on retrouve une procédure interne et externe pour le traitement des griefs. Il est important de mentionner que le grief appartient à l'association d'artistes et à l'association de

producteurs. La clause 10-1.02 prévoit en effet que « *seules les parties signataires à l'entente collective peuvent déposer un grief au nom de leur organisme et de leurs membres* ». Pour déposer un grief, l'artiste doit donc en faire la demande à l'Union. Les parties doivent se conformer à la procédure prévue dans l'entente. Toutefois, même si l'entente prévoit un mécanisme de règlement rien n'empêche le producteur, l'Union des artistes ou l'Association de producteurs, de tenter de régler entre eux la mésentente. Si aucune entente n'est possible, le grief doit être entendu par un comité paritaire. Habituellement, le comité est composé d'un nombre égal de représentants, d'une part de l'Union et d'autre part de l'APFTQ. Il est constitué de quatre personnes ou exceptionnellement de six personnes. La procédure interne de griefs débute avec l'intervention du comité paritaire.

Le comité a le pouvoir d'entendre le grief. La participation des parties devant le comité se limite normalement aux représentants des parties, aux conseillers juridiques ainsi qu'à leurs témoins respectifs. Au début de chaque réunion, le comité conjoint se choisit un président parmi ses membres afin de diriger la réunion et d'expliquer aux parties les règles de procédures prévues, à cet effet, dans l'entente collective. Au cours de la réunion, les parties ont le droit de présenter leur preuve en faisant comparaître des témoins. Ils peuvent aussi interroger et contre-interroger les témoins selon les règles applicables en droit du travail. L'intervention du comité paritaire est une démarche préliminaire à l'arbitrage. Le comité est un mini tribunal d'arbitrage où les parties peuvent faire entendre leur grief. Toutefois les pouvoirs du comité sont limités aux règles émises dans l'entente collective. Le comité conjoint ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, ajouter, soustraire ou modifier les dispositions de l'entente collective. Le comité peut déclarer un producteur irrégulier lorsque ce dernier contrevient à l'entente collective en vigueur ou qu'il ne respecte pas la décision du comité ou de l'arbitre. Après la représentation des parties, le comité se réunit à huis clos afin d'en arriver à une décision unanime ou majoritaire. La décision est finale et lie les parties. En l'absence d'une décision majoritaire ou unanime,

les parties peuvent soumettre le grief à l'arbitrage selon les règles énoncées dans l'entente collective. L'arbitrage est une formule de règlement des conflits de travail qui implique l'intervention d'une personne neutre et distincte des deux parties contractantes. L'arbitre est appelé à fournir et à rendre une décision relative au problème qui lui est soumis par les parties. La sentence de l'arbitre est finale et sans appel. La sentence arbitrale lie les parties.

Étant donné que la *Loi sur le statut de l'artiste* énonce aucune règle relative à la procédure d'arbitrage, les parties qui décident de recourir à l'arbitrage de griefs, doivent se conformer aux délais et aux procédures décrites dans l'entente collective. La nomination de l'arbitre de griefs se fait par une ou l'autre des parties intéressées. Dans l'entente collective (film et télévision), la nomination d'un arbitre s'effectue par la partie au grief. Dans l'avis d'arbitrage, la partie au grief suggère trois noms d'arbitres à la partie adverse. L'autre partie choisit un arbitre parmi ceux suggérés dans l'avis d'arbitrage et communique son choix. Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation de l'arbitre, un nom est tiré au hasard parmi les six noms suggérés par l'Union et l'Association qui représente le producteur concerné par le grief. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination de l'arbitre ou si l'entente collective ne pourvoit pas à sa nomination, l'une des parties peut demander l'intervention de la Commission de reconnaissance pour la désignation d'un arbitre de griefs.

Pour être apte à entendre le grief qui lui est soumis, l'arbitre ne doit en aucun cas avoir un intérêt ni même une apparence d'intérêt dans la cause qu'il aura à entendre. Il s'agit en fait d'un principe de justice naturelle qui vaut pour tout organisme quasi judiciaire. L'arbitre procède en toute diligence à l'étude du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Bien entendu, selon un autre principe de justice naturelle, il doit donner à l'Union et à l'Association de producteurs l'occasion d'être entendues. Les pouvoirs et fonctions de l'arbitre de griefs sont énumérés dans l'entente collective. De façon

générale, dans l'exercice de ses fonctions³⁸, l'arbitre peut : 1- interpréter une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief ; 2- maintenir ou rejeter un grief en totalité ou en partie et, s'il y a lieu, fixer le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue ; 3- établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie et finalement 4- déclarer un producteur irrégulier et rendre toute ordonnance utile à la sauvegarde des droits des parties. Il est important de noter que l'arbitre de griefs ne peut par sa décision, à l'égard d'un grief, ajouter, soustraire ou modifier les dispositions de l'entente collective. L'entente collective prévoit que la sentence arbitrale est finale et exécutoire. Elle lie les parties signataires. Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés par les parties à parts égales.

Il est important de rappeler que la *Loi sur le statut de l'artiste* ne structure ni n'encadre les parties dans la procédure de règlement des griefs. Elle indique plutôt que les parties doivent prévoir dans l'entente collective une procédure de règlement des griefs et l'intervention d'un arbitre.

³⁸ Voir entente collective liant l'APFTQ et l'Union des artistes (2001 – 2005), clauses 10-3.00 et les suivantes.

Section 4.2. Les différentes clauses normatives de l'entente collective.

Les types de clauses, que nous venons de présenter, reflètent un système de relations de travail organisé dans lequel les parties établissent des règles qui régularisent leurs rapports. Cependant, un système bien structuré comprend aussi des règles particulières qui agissent sur le milieu de travail. Ces clauses permettent aux artistes de bénéficier de conditions de travail minimales pour l'exécution de leur prestation de travail.

De façon générale, les règles normatives de la convention collective établissent les droits accordés aux travailleurs en matière de rémunération, du travail à fournir ou toutes autres clauses régissant le travail dans son ensemble (Hébert et al, 2003). Contrairement aux clauses contractuelles, les règles normatives constituent le coeur de l'entente collective puisqu'elles contiennent des dispositions relatives aux conditions de travail. Les ententes collectives dans le secteur artistique contiennent cette dimension normative. Étant donné la diversité du milieu, nous retrouvons pour chaque entente collective une très grande variété de règles qui correspondent au secteur qu'elles couvrent. Évidemment, chaque secteur détient ses propres conditions de travail et leur propre portée sur le travail des artistes. Par exemple, dans le secteur cinématographique et télévisuel, nous retrouvons des règles spécifiques au milieu et à la nature de la prestation de travail des artistes. Dans l'ensemble des ententes collectives du milieu artistique, les dispositions négociées par les parties sont des règles minimales qui régissent le travail des artistes en général.

Notre intérêt de recherche est d'étudier ces différentes règles afin de saisir les résultats des négociations collectives. Toutefois, notre intention est bien modeste. Nous n'étudierons pas toutes les règles comprises dans l'entente collective du secteur de la télévision et du cinéma. Nous avons plutôt regroupé les principales dispositions en trois sections bien particulières. Dans un premier temps, nous élaborerons sur les principales clauses entourant la rémunération et

les avantages sociaux des artistes. Nous nous limiterons à un aperçu général et à une brève analyse des différentes dispositions négociées par les parties concernant ces avantages pécuniaires. Également, nous croyons intéressant d'élaborer sur les règles particulières qui définissent le travail des artistes dans le secteur cinématographique et télévisuel. Ces règles sont en quelque sorte une forme de normes minimales de travail pour les artistes oeuvrant dans ce secteur. À titre d'exemple, nous y retrouvons des dispositions concernant les costumes et le maquillage des artistes, les déplacements et les séjours et plusieurs autres clauses spécifiques au travail de l'artiste. Ces règles sont en fait à l'image du travail des artistes oeuvrant dans ce secteur d'activité. De plus, cette section sur les règles particulières traite des dispositions qui réglementent le contrat d'engagement des artistes. Nous croyons nécessaire de définir la nature ainsi que la portée de ces clauses entourant le contrat de travail des artistes. Pour faciliter la compréhension, nous avons illustré les différentes clauses normatives de l'entente sous la forme d'un tableau (4.2).

TABLEAU 4.2

Classification des principales clauses normatives de l'entente collective secteur film-télévision (2001- 2005).

Les clauses normatives de l'entente	Le but et l'objet	Les formes
1- Audition, engagement et résiliation de contrat	Définir les modalités d'engagement des artistes	Clauses détaillées sur l'audition et l'engagement d'un artiste Clauses visant les modalités du contrat d'engagement Résiliation du contrat ou suppression d'un enregistrement
2- Conditions de travail	Définir des conditions de travail minimales dans la prestation de travail des artistes	Horaire de travail Repos Jours fériés Repas Costume et maquillage Cumul des fonctions et des rôles Générique Déplacement et séjour Risque d'exécution Dispositions pour les cascadeurs Dispositions pour les enfants Scène de nudité Audition Contrat d'engagement Répétition et tournage
3- Disposition particulières de production	Définir certaines modalités relatives à la postsynchronisation et au doublage.	Clauses brèves concernant le doublage et la postsynchronisation
4- Rémunération minimale	Établir le système de rémunération générale des artistes oeuvrant dans différents secteurs d'activités.	Clauses qui définit les échelles salariales des artistes selon leur secteur d'activité.
5- Droit de suite	Établir un système de rémunération pour la rediffusion des productions auxquelles l'artiste a participé.	Règles minimales concernant le pourcentage des cachets versé à l'artiste lors de la rediffusion des productions selon différents secteurs d'activités artistiques.

A) Les dispositions générales entourant la rémunération de l'artiste dans sa prestation de travail.

Dans un régime de relations de travail, la négociation collective permet d'insérer un certain niveau de justice dans la relation entre les travailleurs et l'employeur. Les travailleurs réunis collectivement détiennent face à l'employeur un pouvoir de négociation qui leur permet de revendiquer des conditions de travail raisonnables. Un des premiers droits revendiqué par la négociation collective est celui d'obtenir et de conserver des conditions de travail décentes, particulièrement un salaire et une rémunération qui assurent aux travailleurs une qualité de vie adéquate.

Dans l'entente collective en vigueur dans le milieu de la télévision et du cinéma, les artistes bénéficient de conditions salariales minimales qui s'établissent en fonction de plusieurs paramètres. Nous retrouvons dans l'entente collective un chapitre³⁹ complet sur la rémunération de l'artiste. Ce chapitre contient des clauses relatives au salaire et à des conditions minimales de rémunération. Dans un premier temps, le salaire général pour une prestation de travail s'établit en fonction du poste occupé par l'artiste. Évidemment un artiste qui œuvre à titre d'acteur principal n'aura pas nécessairement la même rémunération qu'un figurant. Comme dans n'importe quelle industrie, la rémunération d'un travailleur s'établit en fonction du type d'effort à fournir lors prestation de travail. Le salaire s'établit aussi en fonction du type d'enregistrement auquel participe l'artiste. Cela peut être un enregistrement destiné à une salle de spectacle (cinéma), pour une émission dramatique, pour un documentaire ou pour une émission non-dramatique. Pour chaque catégorie d'enregistrement, l'entente prévoit une grille salariale dans laquelle s'insère la fonction de l'artiste ainsi que la durée de sa prestation de travail. Un artiste peut être rémunéré pour une journée, au tarif horaire et pour une demi journée de travail. Ces grilles de tarifs figurent généralement en annexe à l'entente collective. Ces tarifs sont d'ordre minimal et

³⁹ Chapitre 8 de l'entente collective unissant l'APFTQ et l'UDA.

l'artiste peut négocier un pourcentage plus avantageux sur son salaire qui sera ultérieurement inséré dans son contrat d'engagement. Bien entendu, ce pouvoir de négociation individuel est influencé par la popularité de l'artiste dans son milieu. C'est pourquoi à la base tous les artistes bénéficient des mêmes tarifs. En analysant quelques contrats d'engagement, nous observons que les artistes négocient généralement des cachets qui représentent environ 25% à 250% du salaire minimum compris dans l'entente collective.

Le chapitre sur la rémunération propose des règles minimales sur la façon de rémunérer un artiste. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les tarifs sont insérés en annexe à l'entente. Le chapitre propose donc des dispositions générales qui concernent l'ensemble de la rémunération des artistes. Étant donné que les artistes ne peuvent se prévaloir des dispositions comprises dans la *Loi sur les normes du travail*, le chapitre sur la rémunération de l'entente reprend en quelque sorte certaines règles fondamentales en relations de travail. En effet, les artistes, travailleurs autonomes, ne sont pas des salariés au sens de l'article 1(10) de cette loi. En ce sens, nous retrouvons des règles relatives au remboursement des frais de séjour, au paiement des heures supplémentaires, des heures de nuit et des jours fériés. Les parties ont inséré dans l'entente collective des dispositions minimales concernant la rémunération de l'artiste dans le but d'assurer à ceux-ci des avantages du même type que ceux dont jouissent les travailleurs salariés. Toutefois, le travail de l'artiste comprend ses propres particularités. Les règles comprises dans le chapitre représentent la volonté des parties de donner aux artistes des conditions salariales décentes qui répondent à leurs besoins professionnels. C'est pourquoi nous retrouvons aussi des dispositions concernant les heures d'attente (changement de costume, maquillage), les journées d'enregistrement annulées ou déplacées et les enregistrements d'essais. En quelque sorte, l'artiste bénéficie d'une protection minimale et de conditions décentes pour la rémunération de son travail.

Comme dans tout système de relations industrielles, les règles de travail sont influencées par l'environnement contextuel mais aussi par l'interaction des différents acteurs du système. Les sections de l'entente collective concernant la rémunération des artistes reflètent cette réalité. Le chapitre 8 de l'entente est le chapitre central de la rémunération globale des artistes oeuvrant dans le milieu télévisuel et cinématographique. Toutefois, l'entente collective prévoit également dans un autre chapitre⁴⁰ assez volumineux un deuxième aspect important de la rémunération des artistes, les droits de suite. Ces droits sont en quelque sorte une forme de rémunération pour la rediffusion des œuvres télévisuelles et cinématographiques auxquelles ont participé les artistes.

Dans l'entente collective unissant l'APFTQ et l'UDA, les dispositions entourant les droits de suite font partie d'une facette importante de la rémunération de l'artiste. Les droits de suite sont par définition « *un moyen de rémunération qui gouverne la rediffusion ou la reprise d'émissions de télévision ayant déjà été diffusées au moins une fois*⁴¹. » Dans la plupart des cas, les droits de suite prennent la forme d'un tarif ou d'un pourcentage qui est calculé en fonction du cachet de l'artiste. Chaque fois qu'une émission est rediffusée sur les ondes, l'artiste reçoit pour sa participation à l'oeuvre présentée, un pourcentage de son salaire. Ce pourcentage est préalablement négocié par les parties et se retrouve dans l'entente collective. Il va s'en dire que ces dispositions représentent un enjeu important lors des négociations entre les parties. En ce qui concerne les droits de suite accordés à l'artiste, chacune des ententes collectives négociées dans le secteur télévisuel contient sa propre particularité. Ces dispositions concernant les droits de suite reflètent un désir de la part de l'Union des artistes d'encourager les productions originales et d'assurer une juste compensation à l'artiste pour la vie de l'oeuvre à laquelle il a participé. Bref, la logique est de minimiser la rediffusion des émissions et d'encourager la production pour ainsi assurer du travail aux artistes.

⁴⁰ Chapitre 9 sur les droits de suite.

⁴¹ Document interne de l'UDA, *Orientation dans le domaine des droits de suite à la télévision*, janvier 2002.

Les droits de suite qui se retrouvent aujourd'hui dans plusieurs ententes collectives du secteur télévisuel sont l'aboutissement de nombreuses négociations menées depuis plusieurs années. Pour mieux comprendre l'importance de ces dispositions, il faut les insérer dans un contexte environnemental particulier. Bien entendu le développement de ce type de clauses dans les ententes collectives relève de l'évolution de la télévision au cours des dernières décennies. Il n'y a pas si longtemps, dans les salons québécois, la télévision reproduisait seulement les émissions de quelques chaînes conventionnelles tels que : Radio-Canada, Télé-Québec et TVA. Les émissions diffusées à la télévision étaient plus souvent qu'autrement des productions internes. La question sur les droits de suite concernait essentiellement l'utilisation d'une rediffusion sur le service responsable de la première diffusion. Dans cet environnement où les grandes entreprises de diffusion contrôlaient le marché télévisuel, il était nécessaire d'intervenir localement en imposant un pourcentage sur la rediffusion d'une émission. Les reprises d'une émission se faisaient presque uniquement chez le télédiffuseur d'origine (Radio-Canada, Télé-Québec, etc). Pour minimiser la rediffusion des émissions existantes et pour assurer le développement ainsi que la croissance de la production indépendante, les parties négociaient un pourcentage sur les cachets originaux pour chaque reprise d'une émission. Toutefois, le développement et la croissance de l'environnement télévisuel, notamment l'arrivée de la télévision payante, modifient considérablement la portée des droits de suite. Il faut désormais étendre la notion de ces droits à l'ensemble des services spécialisés où généralement la majorité des productions diffusées sont des reprises. En effet, les services spécialisés ont beaucoup moins de capacité que les services conventionnels pour payer des productions originales. Par conséquent, ils diffusent plusieurs reprises d'émissions. Donc, les règles négociées ont évolué afin de s'adapter à cette nouvelle réalité du paysage télévisuel. Les parties ont donc inclus dans les ententes des règles concernant les droits de suite qui représentent les particularités du milieu. Chaque entente

collective du secteur télévisuel comprend ses propres dispositions sur la tarification des droits de suite. Nous présenterons ici les règles sur les droits de suite comprises dans l'entente collective de l'APFTQ et l'Union des artistes. Toutefois, par souci d'efficacité nous nous limiterons à l'analyse des dispositions du droit de suite applicables au milieu de la télévision.

- **L'application réelle des dispositions concernant les droits de suite.**

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les droits de suite représentent un enjeu important lors des négociations. En fait, ils font partie d'un aspect de la rémunération de l'artiste. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de bien saisir dans son ensemble la portée de ces dispositions sur le milieu télévisuel et cinématographique. Ces clauses sont le résultat de l'influence de l'environnement sur le système de relations industrielles, tel que présenté dans l'approche systémique de Dunlop. Afin de bien représenter l'application réelle des droits de suite, nous étudierons l'ensemble de ces clauses sous deux (2) aspects : 1- le champ d'application, 2- le fonctionnement général et les modalités de tarification de ces droits. Toutefois notre objectif n'est pas de faire une description et une analyse détaillée de chacune des clauses concernant les droits de suite, mais bien d'en présenter un portrait général qui nous permettra de saisir l'ensemble de son fonctionnement dans le milieu.

Tout d'abord, il est important de mentionner que les dispositions concernant les droits de suite couvrent l'ensemble d'un chapitre au sein de l'entente collective unissant l'APFTQ et l'UDA. Ce chapitre contient un certain nombre de clauses qui concerne l'application et le fonctionnement réel des droits de suite. De façon générale, nous serions tentée de croire que cette forme de rémunération peut s'appliquer à tous les artistes visés par l'entente collective à la clause 2-1.01, mais ces dispositions s'appliquent uniquement à certaines catégories d'artistes. En effet, il serait coûteux pour le producteur de payer des droits pour tous les artistes qui ont participé de près ou de loin à la production. C'est pourquoi, les

parties ont négocié une clause d'exception concernant la portée de ces droits. Pour ce faire, la clause 9-1.02 de l'entente énumère les catégories d'artistes qui ne peuvent se prévaloir de ces droits. Ces artistes sont : *le chef de chœur, le chef de groupe, le coordonnateur de cascades, la doublure, le figurant, le postulant, le remplaçant, la réplique et le troisième rôle s'il ne parle*. Évidemment, ces artistes sont payés conformément aux tarifs de l'entente mais ils ne peuvent bénéficier du pourcentage attribué lors des rediffusions. Pour toutes les autres catégories d'artistes visées par l'entente, les dispositions sur les droits de suite sont applicables.

Les modalités d'attribution des droits de suite sont également comprises dans l'entente collective. Les pourcentages varient en fonction d'un certain nombre de conditions. Ces conditions représentent une partie importante du chapitre puisqu'elles concernent les modalités de tarification des droits de suite. Généralement, les droits de suites sont calculés en fonction du type de marché, du champ d'exploitation, du type d'émissions et de la durée de l'utilisation. Premièrement, le producteur doit définir si sa production sera distribuée à des fins commerciales ou dans un circuit fermé. On entend par la notion de circuit fermé « *toute utilisation à caractère non commercial et à un but non lucratif*. » Pensons simplement à l'utilisation dans les trains, les avions, les hôtels, les garderies ou tout autre endroit où l'on peut utiliser une production à des fins non lucrative. Cette étape est importante puisque les pourcentages ne sont pas les mêmes selon la distribution du produit. Il doit également indiquer le champ d'exploitation de sa production. L'entente collective prévoit sept (7) champs d'exploitation : télévision conventionnelle, la télévision payante, les canaux spécialisés, la télévision par câble ou par satellite, le marché complémentaire (2 ans au Canada et circuit fermé), TFO pour les émissions pour enfants et finalement pour la distribution (utilisation illimitée et circuit fermé). Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'arrivée de nouvelles chaînes de diffusion a amené les parties à négocier des droits de suite qui reflétaient cette réalité. Bref, les droits de suite sont calculés en fonction du champ de diffusion. Par exemple,

une émission diffusée sur la télévision conventionnelle aura un pourcentage différent de celle diffusée sur les canaux spécialisés. La durée de la diffusion influence aussi le pourcentage à payer par le producteur. Plus la période de rediffusion est longue, plus le pourcentage des droits d'utilisation sera élevé. Donc le nombre de diffusions présentées et la période de temps durant laquelle elles seront diffusées influencent grandement la tarification des droits de suite. Et finalement, le producteur doit indiquer quel type d'émission il s'agit. Cela peut être une émission pour enfant, une émission dramatique, un documentaire, ou plusieurs autres catégories d'émissions définies dans l'entente collective. Les modalités de paiement sont également inscrites dans l'entente. Ces informations sont nécessaires pour l'attribution et le calcul des droits de suite. Pour chaque production rediffusée, le producteur doit inclure ces informations sur un formulaire émis par l'Union des artistes. Ce formulaire est nécessaire pour l'acquisition des droits de suite. Une fois rempli par le producteur, il doit être acheminé à l'UDA.

De plus, les droits de suite sont habituellement négociés dans le contrat d'engagement individuel de l'artiste. Ils sont calculés à partir du cachet brut de l'artiste. Lorsque les droits d'utilisation sont contractés à la signature du contrat d'engagement, le producteur doit payer les sommes requises à l'artiste sinon il doit verser aux artistes avant la rediffusion les montants prescrits. Au moment de la signature du contrat d'engagement, l'artiste et le producteur peuvent s'entendre sur un pourcentage plus élevé que celui prévu dans l'entente collective. Dans ce cas, le cachet négocié sera inclus dans le contrat d'engagement de l'artiste. De façon générale, les parties s'entendent sur les pourcentages prévus dans l'entente collective. Le producteur est entièrement responsable du paiement des droits de suite aux artistes concernés. Grâce à l'entente collective, l'Union détient un pouvoir de contrôle et peut imposer des dommages pécuniaires pour les producteurs récalcitrants. Comme toutes les autres dispositions de l'entente collective, la négligence ou le non-respect du producteur envers le paiement des droits de rediffusion peut faire l'objet d'un

grief conformément aux procédures décrites dans celle-ci. Lorsque les producteurs désirent mettre en onde une rediffusion, ils doivent avertir l'UDA des périodes d'utilisation ainsi que du champ d'exploitation sur lequel elle sera diffusée. Cette exigence est comprise dans l'entente collective et permet à l'UDA d'assurer un minimum de contrôle sur le milieu. Comme on peut le constater, les droits de suite sont un aspect important de la rémunération de l'artiste. Ces dispositions viennent compléter celles entourant la rémunération minimale. Ces dispositions sur les droits de suite sont un bel exemple de l'interaction du système de relations industrielles. Ces clauses étaient négociées avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Les parties ont dû s'adapter au contexte environnemental et prévoir des règles qui entouraient la rediffusion des émissions de télévision.

Dans cette même perspective, la rémunération globale de l'artiste comporte aussi d'autres facettes importantes à étudier. Les artistes oeuvrant dans les secteurs protégés par l'Union des artistes bénéficient d'avantages sociaux et d'une certaine protection sociale. Ces avantages sociaux ont été mis en place par l'Union des artistes et sont gérés par elle. Dans la prochaine section, nous présenterons la protection sociale et les avantages sociaux qu'offre l'Union aux artistes qu'elle regroupe.

B) La protection sociale et les avantages sociaux des artistes.

« Le métier d'artiste demeure au Québec l'une des activités les plus incertaines quant à la régularité des revenus. Les bonnes années sont souvent entrecoupées de périodes difficiles. » (UDA, 1994)

Depuis l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*, les artistes bénéficient de la présomption de travailleur autonome et ce, même s'ils s'obligent envers un seul producteur au moyen de contrats portant sur des prestations de travail déterminées. Les artistes constituent une part importante des travailleurs autonomes. Selon Statistique Canada, ils représentent la catégorie professionnelle qui a grossi le plus rapidement entre 1991 et 1996. Les données du recensement de 1996 indiquent que 53% des artistes étaient travailleurs autonomes⁴². Le recensement indique aussi que le taux de chômage est plus faible chez les artistes comparativement au reste de la population. Toutefois, il s'agit d'une mesure biaisée puisque la plupart des artistes cumulent plusieurs emplois hors de leur domaine pour assurer leur survie. De nombreuses études reconnaissent que les lois en matière de fiscalité et de sécurité sociale ont été conçues en fonction de l'économie traditionnelle, basée principalement sur les principes du salariat. Ces lois prévoient peu ou pas de dispositions spécifiques pour les travailleurs en marge de la société salariale. Dans un tel système conçu pour les salariés, les avantages sociaux et les régimes de protection sur le revenu sont assujettis à une relation de subordination entre l'employeur et le travailleur. Avec l'accroissement du travail atypique, de plus en plus de travailleurs doivent assumer eux-mêmes les risques reliés à leur travail. Cette situation semble être la réalité des artistes d'aujourd'hui. Les artistes sont mal servis par les lois actuelles qui restent muettes quant à leur protection sociale. Les *lois sur le statut de l'artiste* ne sont pas conçues pour offrir une protection sociale mais bien pour établir un cadre juridique dans lequel évoluent les différents acteurs du système de relations industrielles. Les lois en vigueur

⁴² Document interne de l'Union des artistes : *Le statut des artistes en tant que travailleurs autonomes; le filet de sécurité des artistes interprètes*. Août 2001.

présentement sont mal adaptées à cette nouvelle réalité. Les artistes n'ont, entre autre, pas accès à l'assurance emploi en raison de leur statut de travailleur autonome. De plus, lorsque les mesures de protection sociales mises en place par les gouvernements peuvent s'appliquer aux artistes, elles posent des problèmes quant à leur accessibilité. Ces mesures sont mal adaptées à la réalité des artistes et très peu peuvent se vanter de s'en prévaloir.

Afin de palier à cette lacune importante, l'Union des artistes a mis en place un organisme qui contribue à donner aux artistes une forme de protection sociale et ainsi leur assurer une qualité de vie adéquate. Il s'agit de la Caisse de sécurité du spectacle, l'organisme qui est chargé d'administrer, de gérer et de maintenir l'ensemble des avantages sociaux dont peuvent bénéficier les membres de l'UDA. Nous retrouvons dans l'entente collective APFTQ et UDA des dispositions entourant ces aspects. Ce sont des règles générales visant à établir la contribution financière du producteur et des artistes à la Caisse de sécurité. Toutefois, cet organisme est géré par l'Union des artistes. Les parties se sont entendues pour appliquer les règles entourant cette protection sociale offerte aux artistes. C'est pourquoi l'entente collective comprend uniquement des dispositions générales sur les contributions et les modalités de paiement. Étant donné l'importance de cet aspect dans la rémunération des artistes, nous allons, dans la section suivante, présenter succinctement le fonctionnement général de ce régime de protection offert par l'Union des artistes.

▪ **Le fonctionnement de la Caisse de sécurité du spectacle**

La Caisse de sécurité du spectacle (CSS) a été formée le 29 décembre 1966 par des représentants des syndicats d'artistes-interprètes et des entreprises de production. Au tout début, elle se nommait la *Caisse de sécurité de la Fédération des auteurs et des artistes du Canada*. Toutefois, c'est à partir du 1 février 1976 que le nom a été modifié pour devenir la *Caisse de sécurité du spectacle*. Cet organisme est établi au sein de l'Union des artistes et relève de sa gestion administrative. La CSS possède ses propres *Statuts et Règlements* dans lesquels sont incluses des règles de procédure et de fonctionnement. L'organisme est composé de sept administrateurs élus par le Conseil d'administration de l'UDA. Bien entendu le Président de l'Union préside également la CSS et compte parmi les sept administrateurs élus par le Conseil. Les administrateurs de la Caisse ont comme fonction d'administrer les fonds de retraite (REER), le régime d'assurance et le fonds des congés payés des artistes (COPAR).

Comme nous le savons, les conditions actuelles en matière de protection sociale sont pratiquement inaccessibles pour les artistes qui bénéficient, par la législation, d'un statut professionnel. Afin de pallier à cette réalité plus ou moins encourageante, les acteurs du système de relations industrielles ont mis en place un organisme chargé de gérer, d'administrer et de maintenir des avantages sociaux pour les artistes. Cet organisme est le résultat des interactions entre les représentants syndicaux et les entreprises de production. C'est l'Union des artistes qui est principalement chargé de gérer son fonctionnement.

La Caisse de sécurité du spectacle (CSS) offre un régime d'assurances, un fonds de retraite et un fonds de congés payés (COPAR) pour les artistes sous la juridiction de l'Union des artistes. Le filet de sécurité collective de la Caisse a comme objectif de « *protéger les membres qui font présentement carrière ou qui*

ont fait carrière sous la juridiction de l'Union des artistes ⁴³». C'est la raison pour laquelle le régime est financé exclusivement à partir d'un pourcentage des cachets gagnés par les artistes travaillant sous la juridiction de l'UDA. Nous retrouvons ces modalités dans l'entente collective liant l'APFTQ et l'UDA. Le programme de sécurité financière et le régime d'assurances offert par la CSS sont directement reliés aux contributions des artistes et des producteurs. Chaque fois qu'un artiste fait signer un contrat d'engagement de l'UDA, il augmente la moyenne des revenus de la CSS. L'augmentation des revenus déclarés par l'artiste à la Caisse de sécurité lui permet d'accéder à une protection financière plus généreuse. Dans l'entente collective du secteur de la télévision et du cinéma, la cotisation syndicale des artistes est de 4,5% de son cachet et sur ce pourcentage environ 2% est accordé au fonds de pension. Quant aux producteurs, ils doivent verser approximativement 9 % de l'ensemble des cachets bruts des artistes qu'ils engagent pour les fins d'une production. Il est à noter que les pourcentages peuvent varier selon les ententes collectives en vigueur dans le secteur que couvre l'Union. En moyenne, la participation du producteur à la CSS se répartit ainsi : 4% pour le régime d'assurances collectives, 6% pour le fonds de pension (REER) et finalement 2% pour le fonds des congés payés (COPAR). Le contrat individuel d'engagement de l'artiste demeure l'élément essentiel qui lui permettra de bénéficier des avantages de la CSS. Sans contrat d'engagement de l'Union, il est impossible pour l'artiste de participer et de bénéficier des avantages reliés à la Caisse de sécurité du spectacle. C'est un autre moyen pour l'Union des artistes d'étendre son pouvoir syndical dans le milieu artistique.

Comme dans tout régime financier, il existe certaines conditions d'application et d'admissibilité. Afin d'encourager les artistes à devenir membre régulier, l'Union des artistes réserve les avantages de la CSS à certaines catégories de membres. Les membres permissionnaires et les stagiaires peuvent contribuer à

⁴³ Document interne *Votre nouveau régime d'assurance collective à la Caisse de sécurité du spectacle*, 1996.

la CSS dans le but ultime de devenir un membre régulier de l'UDA et par ce fait même de bénéficier de la protection financière qu'offre la Caisse. Le régime d'assurance collective de la Caisse de sécurité du spectacle offre aux artistes une gamme complète de services. Comme filet de sécurité sociale, nous y retrouvons une assurance-vie, une assurance en cas de décès ou d'infirmité suite à un accident, une assurance-maladie, une protection médicale en cas d'accident, un remplacement du revenu lors d'une maternité, une assurance-revenu, une assurance-voyage et finalement une assurance de frais dentaires. Chacun de ces services a des critères d'admissibilité particuliers. Sans faire une typologie exhaustive, l'accessibilité aux protections varie en fonction du montant des contributions de l'artiste à la Caisse et à son titre de membre au sein de l'Union. Certains membres permissionnaires et stagiaires ont droit à l'assurance-maladie et à la protection médicale en cas d'accident dépendamment du montant de leur contribution à la CSS.

Le régime d'assurance collective que propose la CSS est adapté à la réalité des artistes en tant que travailleurs autonomes et apporte une solution aux manquements de la législation actuelle. En outre, l'assurance sur le revenu lors d'une maternité est, à notre avis, un bon exemple de la volonté des parties à vouloir offrir une protection semblable à celle que propose le régime public applicable aux salariés québécois. Étant donné qu'elles ne peuvent se qualifier à l'assurance-emploi, les femmes oeuvrant à titre d'artiste n'ont présentement droit à aucune compensation gouvernementale pour la perte de revenus lors d'une maternité. L'Union des artistes continue à lutter, dans le cadre du statut juridique de l'artiste-interprète, pour corriger cette iniquité sociale. C'est pourquoi la CSS a adopté une politique de remplacement du revenu lors d'une maternité sans complications. Quant à la maternité avec complications, il s'agit d'un risque assurable en vertu de la garantie d'assurance-revenu de la CSS. Cette politique de maternité s'adresse exclusivement aux femmes membres actifs au sein de l'Union. Elles peuvent bénéficier d'une prestation allant jusqu'à 20 semaines consécutives dépendamment de leur participation à la CSS. Cette protection du

revenu pour les femmes en congé de maternité est une formule intéressante qui garantit un minimum de protection. Avec son régime d'assurances collectives, l'Union des artistes détient une double vocation. D'une part, elle agit à titre de représentant syndical qui revendique de meilleures conditions de travail et d'autre part, elle agit à titre d'ordre professionnel qui offre une gamme de services et un support professionnel à ses membres.

Le fonds de congés payés (COPAR) est également représentatif de cette volonté d'offrir aux artistes un ensemble de services et de conditions minimales de travail. Le fonds COPAR représente toutes les sommes accumulées pour les fins de vacances annuelles pour les membres de l'UDA y ayant droit. Le Fonds est financé par les contributions versées par les producteurs, contributions calculées à partir d'un pourcentage du revenu cotisable versé à chaque artiste. Dans l'entente collective, le producteur s'engage à verser 2.5 % à titre de contribution au fonds Copar. Ce pourcentage est déduit sur tous les cachets bruts des artistes qu'il engage. Les montants ainsi versés au compte du membre y ayant droit, lui seront remis une fois l'an à la date choisie par le conseil d'administration de la CSS. C'est en quelque sorte une indemnité afférente au congé annuel comme celle que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail*. La mise sur pied du fonds COPAR donne aux artistes qui peuvent s'en prévaloir le droit à des vacances annuelles payées. Ce sont habituellement les membres stagiaires et les membres réguliers qui peuvent bénéficier de cet avantage. Cependant, les permissionnaires sont tenus de contribuer à la CSS. La CSS offre également aux membres de l'Union, un régime de retraite qui est aussi représentatif de cette volonté d'offrir une protection minimale sous la forme d'un REER. Les sommes versées dans les fonds de retraite sont composées d'un pourcentage des revenus cotisables de l'artiste et du producteur. Pour chaque engagement sous contrat UDA, l'artiste donne 2 % à son fonds de retraite tandis que le producteur doit y verser environ 2.5%. La part du producteur peut varier selon les ententes collectives. Le membre peut retirer les sommes d'argent accumulées à son compte en tout temps après avoir atteint

l'âge de soixante (60) ans. Toutefois, l'artiste membre peut, après avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, retirer une fois par année, une somme d'argent pouvant aller jusqu'à 20% des sommes d'argent accumulées à son compte. Le fonds de retraite est aussi géré par le conseil d'administration de la CSS.

Grâce à ce régime de protection sociale de la CSS, nous constatons une fois de plus, que les acteurs du système se sont construit un régime à leur image afin de pallier aux manquement des lois actuelles. Bien avant l'adoption des lois sur le statut de l'artiste, les parties syndicale et patronale s'étaient organisées en fonction de l'environnement juridique plus ou moins favorable à leur expansion pour se construire un système de relations de travail représentatif des besoins réels du milieu. Ceci est innovateur puisque la majorité des travailleurs autonomes ne disposent pas de ces protections. Les parties ont convenu d'inclurent ce régime de protection sociale dans l'entente collective, ce qui officialise sa portée. De cette façon, le régime de relations de travail des artistes offre une gamme complète de services grâce à la Caisse de sécurité du spectacle que gère l'UDA.

C) Les règles régissant les conditions de travail des artistes.

Nous avons vu précédemment les principales clauses entourant la rémunération et les avantages sociaux des artistes. Dans cette section, nous étudierons les conditions de travail spécifiques au milieu télévisuel et cinématographique. Dans le milieu artistique, il existe pour chaque entente collective des clauses qui sont spécifiquement négociées dans le secteur concerné. Dans l'entente collective du secteur de la télévision et du cinéma, nous retrouvons des règles adaptées au besoin du milieu. Toutefois, chaque entente collective est structurée de la même façon. Nous y retrouvons des règles minimales de travail ainsi que des règles particulières au secteur. C'est la raison pour laquelle nous structurerons notre étude autour de ces deux aspects.

Le sixième chapitre de l'entente collective de l'Union des artistes et de l'APFTQ présente les principales clauses régissant les conditions de travail minimales des artistes oeuvrant dans le secteur. Dans un premier temps, nous présenterons les règles minimales régissant la prestation de travail des artistes oeuvrant dans le milieu de la télévision ou du cinéma. Ces règles jouent habituellement un rôle protecteur dans la prestation de travail des artistes. Elles leur assurent un minimum adéquat dans l'exécution de leur travail. Dans un deuxième temps, nous étudierons les règles spécifiques au secteur. Dans le secteur télévisuel et cinématographique, les artistes exécutent leur prestation de travail dans des conditions souvent particulières qui exigent d'être réglementées par les parties. Les règles négociées assurent aux artistes une protection et un encadrement dans des situations particulières de leur prestation de travail. L'ensemble de ces règles sont intéressantes puisqu'elles sont le résultat des interactions et de l'adaptabilité des parties.

▪ **Les règles minimales entourant la prestation de travail des artistes du secteur télévisuel et cinématographique.**

Les clauses que nous retrouvons dans l'entente collective offrent aux artistes des conditions minimales qui régissent leur prestation de travail. En fait, ces clauses ressemblent à celles que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail*. Sans toutefois procurer les mêmes avantages, les règles sur les conditions minimales de travail y sont structurées de la même façon. En ce sens, nous retrouvons des clauses entourant l'horaire de travail, les périodes de repos, les jours fériés, les congés familiaux, et les périodes de repas. Ces conditions sont essentielles au maintien d'une qualité minimale dans l'exécution de la prestation de travail des artistes. Elles visent à contrer les abus des producteurs. En effet, les artistes peuvent être sollicités pour travailler dans des conditions qui sont souvent abusives et non respectueuses des normes minimales de travail. Avec l'instauration de conditions minimales dans les ententes collectives, il est plus facile pour les artistes d'exécuter leur travail dans le respect des normes.

Les artistes bénéficient grâce à l'entente collective des règles entourant certains aspects essentiels du travail. L'horaire de travail est un des aspects importants de l'entente. L'article 6-1.01 de l'entente établit l'horaire de travail des artistes. Sans rentrer dans le détail des modalités d'application, l'horaire de travail des artistes oeuvrant dans le secteur s'établit sur une base de cinq (5) journées de travail par période de sept jours, les deux (2) jours de repos étant mobiles. La durée de la journée de travail est, aussi, réglementée dans l'entente collective. Une journée de travail dure habituellement huit (8) heures, en sus de l'heure d'attente. L'heure d'attente sert généralement au maquillage, à la coiffure, au costume, au déplacement ou à l'attente qui en résulte. De plus, le temps supplémentaire ne peut excéder deux (2) heures sans le consentement de l'artiste. Il était essentiel pour les parties d'instaurer dans l'entente collective des règles entourant la durée du travail. Comme on peut le supposer, les artistes oeuvrant dans le secteur de la télévision ou du cinéma n'ont pas des horaires de

travail qui ressemblent ceux des travailleurs salariés. Les heures travaillées varient souvent selon les exigences de la production. Il fallait que les parties s'entendent sur des règles de base. C'est pourquoi, l'entente collective propose un minimum d'heures à respecter par le producteur. Avec le consentement des artistes qu'il engage, le producteur peut dépasser les heures normales de travail. Toutefois, il doit les rémunérer en conséquence.

L'entente collective prévoit aussi des dispositions concernant les périodes de repos et de repas. L'artiste bénéficie entre la fin d'une séance de travail et le début de la séance du lendemain, d'une période de repos d'au moins dix (10) heures. S'il y a chevauchement, les heures se paient au taux horaire négocié au contrat, majoré de cent (100 %) pour cent. Il y a aussi des dispositions concernant les périodes de repos pendant les séances de travail. Le temps alloué au repos varie en fonction du type et du temps de travail. Ces périodes font parties des heures travaillées de l'artiste. Le producteur doit aussi offrir une période de repas aux artistes qu'il engage. L'artiste dispose d'un minimum d'une (1) heure et d'un maximum de (2) heures de repas selon un nombre d'heures travaillées. Les heures de repas ne sont pas rémunérées. Étant donné la particularité du travail des artistes, l'entente collective prévoit un certain nombre de clauses spécifiques à la prestation exigée. Ce qui est intéressant de constater, c'est que les parties se sont entendues pour adapter des règles à certaines situations particulières. C'est le cas du plateau continu où le producteur peut exiger un horaire de travail de sept (7) heures et trente (30) minutes consécutives sans interruption pour les repas. Toutefois, il doit respecter certaines conditions prévues à l'entente collective et veiller à ce que les artistes soient convenablement traités.

Finalement, les artistes ont aussi droit au congé pour les jours fériés et le décès d'un parent proche. Ils sont prévus à l'entente collective aux articles 6-3.00 et 6-13.00. En ce qui concerne les jours fériés, les parties liées par l'entente reconnaissent certains jours fériés qui sont semblables à ceux que l'on retrouve

à l'article 60 de la *Loi sur les normes du travail*. La rémunération des jours fériés est incluse dans l'entente collective au chapitre 8 et se paie au prorata du cachet négocié, plus 100%. En cas de décès d'un proche parent, le producteur fait tous les efforts nécessaires afin d'octroyer un congé à l'artiste. Le congé de décès n'est pas automatique, mais repose plutôt sur la volonté du producteur d'accommoder l'artiste en deuil.

En observant ces types de clauses dont bénéficient les artistes, nous pouvons affirmer qu'elles sont fortement inspirées de celles que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail*. Bien que les dispositions de l'entente ne donnent pas les mêmes avantages que la loi, elles visent sensiblement les mêmes objets. Elles procurent aux artistes une norme minimale garantie. Il est fascinant de constater que les acteurs du système de relations industrielles du milieu artistique se sont dotés de règles inspirées de la législation actuelle. Les artistes qui sont des travailleurs autonomes, bénéficient de cette façon d'une protection semblable à celles que proposent les lois actuelles aux salariés. Toutefois, leur système propose des règles à leur image et adaptées à leur besoin en matière de relations de travail. Ils ont créé et adapté des règles propres à leur système sans intervention des différentes instances gouvernementales. En effet, le système de relations de travail s'est structuré à partir des interventions des parties syndicale et patronale. Les dispositions que nous retrouvons dans l'entente collective sont l'objet de leur création. La *Loi sur le statut de l'artiste* encadre et structure les relations de travail au sein d'un système déjà existant. Les conditions de travail minimales que contient l'entente collective sont le reflet de cette adaptation. L'intervention du législateur dans le domaine artistique était d'assurer un minimum de contrôle sur les règles fondamentales qui structurent un régime de relations de travail. La volonté du législateur était de laisser les parties libres de décider du contenu de leur négociation. C'est la raison pour laquelle nous retrouvons un ensemble de conditions de travail tant minimales que particulières au secteur. Nous avons jusqu'ici étudié les règles entourant les conditions de travail minimales des artistes. Toutefois, les parties ont instauré

des règles particulières au secteur concerné. Nous vous les présenterons dans la partie suivante.

- **Les règles particulières entourant la prestation de travail des artistes oeuvrant dans le secteur de la télévision et du cinéma.**

Les règles particulières sont par définition des conditions de travail qui couvrent un secteur d'activité. Elles sont particulières puisqu'elles s'appliquent uniquement dans un secteur spécifique. Chaque entente collective contient ses propres dispositions particulières. Ce phénomène n'est pas nouveau en relations du travail. Nous savons que chaque système de relations industrielles est unique, donc nous devons supposer qu'il contient des règles relatives au secteur qu'il couvre. Dans le secteur de la télévision et du cinéma, l'entente collective propose des dispositions couvrant certaines exigences du milieu de travail. Les artistes exécutent leur prestation de travail dans des conditions souvent spécifiques qui exigent d'être réglementées par les parties. Pensons simplement au travail des enfants sur les plateaux de tournage, aux scènes de nudité, au changement de costume et de maquillage et au fréquent déplacement qu'exige le travail de l'artiste. Ces situations font partie de la prestation de travail de l'artiste et doivent être encadrées et réglementées.

Le travail des enfants est, bien entendu, une des caractéristiques particulières. Dans la *Loi sur les normes du travail*, il est interdit de faire exécuter un travail par un enfant. En effet, à l'article 84.2 de la loi stipule : « *qu'il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptibles de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.* » Toutefois, la loi prévoit aussi qu'il est possible avec le consentement des parents de faire travailler un enfant de moins de 14 ans sans nuire à sa scolarité. Les dispositions que l'on observe dans l'entente collective à l'égard du travail des enfants sont semblables à celles de la *Loi sur les normes du travail*. Au moment de l'engagement de l'enfant, le

producteur doit aviser les parents du lieu de tournage, de la durée de la prestation, des habiletés requises pour l'emploi ainsi que des risques et des dangers possibles. Si l'enfant doit s'absenter de l'école pour son travail, le producteur doit se procurer les services d'un précepteur pour enseigner à l'enfant. Les frais reliés à l'engagement d'un précepteur sont entièrement assumés par le producteur. Il est évident que l'engagement d'un enfant requiert des conditions de travail particulières. En ce sens, la durée d'une journée de travail varie selon l'âge de l'enfant. La journée de travail d'un enfant de 2 ans ou moins est de 4 heures, celle d'un enfant de 3 à 6 ans est de 6 heures et celle d'un enfant de 7 à 12 ans est de 8 heures. Seuls les enfants âgés de 7 à 12 ans peuvent, avec le consentement des parents, faire du temps supplémentaire jusqu'à un maximum de deux (2) heures. Il existe, dans l'entente collective, d'autres dispositions relatives aux heures de repos et sur les déplacements et les séjours qu'exige le travail d'un artiste. Ces dispositions sont prévues spécifiquement pour les enfants qui exécutent une prestation de travail sous la juridiction de l'Union des artistes. Il faut noter que le travail des enfants dans le milieu artistique est réglementé uniquement par les ententes collectives en vigueur. La *Loi sur le statut de l'artiste* n'intervient d'aucune façon sur la réglementation du travail des enfants. En ce sens, la plupart des ententes collectives de l'UDA ont des clauses relatives aux conditions de travail des enfants dans le milieu. Il est important de réglementer cet aspect afin de limiter les abus et d'assurer une protection aux enfants concernés.

Dans la même perspective, le travail de l'artiste oeuvrant dans le secteur de la télévision et du cinéma requiert certaines exigences qui sont hors de l'ordinaire. Par exemple, certaines productions exigent que le comédien se dévêtisse pour l'exécution d'une partie de son travail. Afin de protéger la dignité et le respect de l'artiste concerné, l'entente collective dispose d'un certain nombre de clauses relatives aux scènes de nudité (6-12.00 et suivantes). Les dispositions s'appliquent à toute scène de nudité, sans égard au fait que la scène relate une activité sexuelle, simulée ou non. Ces règles particulières propres au secteur

télévisuel et cinématographique encadrent toutes les dispositions relatives aux scènes de nudité que ce soit au niveau de l'audition, du contrat d'engagement ou des répétitions et du tournage de l'enregistrement. En ce qui concerne l'audition, l'artiste doit être informé que le script exige une scène de nudité. Il ne peut être exigé qu'il apparaisse nu ou à moitié nu lors de la première audition. Toutefois, lors d'une audition subséquente qui exige que l'artiste se dévêtisse, le producteur doit l'avertir au moins quarante-huit (48) heures avant cette audition. L'audition se tient à huis clos et le groupe est composé de 2 à 5 personnes. Par la suite, l'artiste et le producteur doivent signer un contrat d'engagement. Dans ce cas-ci, le contrat revêt une utilité essentielle. Le contrat doit contenir une description détaillée de la scène de nudité. De cette façon, l'artiste peut refuser, sans perte de cachet, d'exécuter toutes demandes non prévues à son contrat d'engagement. Le contrat d'engagement que nous verrons ultérieurement est un outil important que possède l'artiste. Grâce au contrat, l'artiste peut bénéficier de la protection de l'Union des artistes contre d'éventuels abus du producteur. C'est en quelque sorte un moyen de preuve.

L'artiste doit aussi inclure dans son contrat les heures de déplacement ainsi que celles allouées pour le changement de costume et de maquillage. En effet, dans le cadre de sa prestation de travail, l'artiste doit la plupart du temps se costumer, se maquiller et se déplacer fréquemment. Il existe au sein de l'entente des dispositions relatives à ces aspects du travail. Dans un premier temps, l'artiste doit dans le cadre de son travail disposer d'un laps de temps pour le changement de costume et le maquillage. Les séances d'essayage, de maquillage ou de coiffure sont prévues à la journée d'enregistrement et elles s'identifient à l'heure d'attente prévue dans l'entente collective. Lorsque le producteur convoque un artiste à plus de trente kilomètres de la ville du siège social de l'Union auquel appartient l'artiste, il doit rembourser les frais de déplacement au tarif des transports en commun. S'il n'existe aucun transport en commun, le producteur assure le transport de l'artiste. Évidemment, l'entente collective dispose d'un certain nombre de clauses relatives à ces aspects du travail de l'artiste.

Il est essentiel pour l'artiste d'inclure dans son contrat d'engagement toutes les particularités qu'exige son travail. Le contrat lui procure une protection et peut devenir un outil pour d'éventuels recours. L'Union des artistes s'assure de la gestion des contrats d'engagement ainsi qu'au respect de ceux qu'elle octroie aux producteurs. Il est important de préciser que le producteur doit passer par l'Union pour se procurer des contrats d'engagement. L'Union veille religieusement à la distribution de ses contrats. Bien entendu, un artiste oeuvrant sans contrat d'engagement de l'Union ne peut se prévaloir de la protection et des recours qu'offre l'Union des artistes. Nous verrons, dans la prochaine partie, la nature du contrat d'engagement des artistes ainsi que les différentes clauses de l'entente collective qui entrent dans celui-ci.

D) Les règles visant la négociation individuelle et le contrat d'engagement des artistes.

Dans les rapports collectifs de travail traditionnellement développés par le *Code du travail*, le contrat de travail et la convention collective ne peuvent coexister ensemble. Plusieurs intervenants en relations industrielles croient que leur coexistence permettrait à l'employeur de briser par le moyen individuel du contrat de travail la solidarité nécessaire à l'action collective. De plus, dans les milieux où un régime de rapports collectifs de travail est instauré, le contrat de travail devient inutile puisque les travailleurs bénéficient de la protection collective. Cette liberté contractuelle des salariés est incompatible avec le principe de la représentation légale et obligatoire de ceux-ci par le syndicat accrédité (Gagnon 1999). Cette vision protectrice reflète bien l'idéologie collective des rapports d'emploi. Dans une perspective de protection collective, la possibilité pour les salariés de négocier individuellement des conditions de travail sous la forme d'un contrat de travail est une option difficilement réalisable. Le *Code du travail* n'encourage aucunement cette forme de négociation et propose plutôt les avantages de la négociation collective.

Par contre, chez les artistes, nous observons ce phénomène de coexistence. Comme nous l'avons vu précédemment, il existe dans le régime de relations de travail des artistes une relation de coexistence entre l'entente collective et les contrats d'engagement individuellement négociés. Par la présence de l'entente collective, les artistes bénéficient de conditions de travail minimales mais ils ont également la possibilité d'agréer avec un producteur des conditions d'embauche plus avantageuses. La négociation individuelle fait partie d'un droit qui est d'une part reconnu par la *Loi sur le statut de l'artiste* mais également par les ententes collectives en vigueur. En effet, l'article 24 alinéa 7 de la loi précise que «*la reconnaissance d'une association d'artistes confère le droit de négocier une entente collective, laquelle doit prévoir un contrat-type pour la prestation de services faite par les artistes*». Toute entente collective négociée doit

obligatoirement contenir un modèle de contrat pour la prestation de travail des artistes. La négociation individuelle de ces contrats tombe en quelque sorte sous l'entente collective. La négociation individuelle est donc protégée par la loi et les ententes collectives négociées par les parties. Les dispositions négociées individuellement par l'artiste et le producteur peuvent éventuellement faire l'objet d'un grief en cas de mésentente ou de non respect du contrat de travail. Ceci est en droit du travail tout à fait innovateur et particulier puisque le contrat individuel de travail bénéficie de la même protection que le contrat collectif. Ce régime de relations de travail a été conçu pour répondre au besoin de sécurité des artistes quant à leurs conditions de travail mais également à la nécessité d'une autonomie contractuelle dans leurs rapports d'emploi. La *Loi sur le statut de l'artiste* confère à ceux-ci un statut professionnel de travailleurs autonomes. La nature et la portée de leur contrat de travail est importante à définir puisqu'elles représentent la particularité du régime.

Les rapports individuels de travail au Québec sont encadrés et protégés par le *Code Civil du Québec*. De façon générale, le contrat de travail est défini à l'article 2085 comme étant « *celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur* ». Sans analyser rigoureusement la portée de cet article, nous pouvons constater qu'il ne convient pas à la relation contractuelle qui existe entre les artistes et les producteurs. En effet, la définition du contrat de travail à l'article 2085 s'applique au travailleur salarié qui entretient une relation de subordination envers son donneur d'ouvrage. L'employeur détient un contrôle sur la prestation de travail du travailleur salarié. Les artistes quant à eux détiennent une autonomie, une polyvalence et un contrôle sur leur prestation de travail. Ils détiennent un statut professionnel de travailleur autonome. En effet, l'article 2 de la *Loi sur le statut de l'artiste* définit l'artiste comme une personne physique qui pratique son art à **son propre compte** et qui **offre ses services** moyennant une rémunération. Le contrat de travail des artistes n'est donc aucunement couvert par l'article 2085

puisqu'il suggère une relation professionnelle entre un individu qui offre ses services à un éventuel demandeur. Nous sommes bien loin de la relation de subordination que propose l'article 2085 concernant le contrat de travail.

Toutefois, le *Code civil* prévoit ce genre de relations professionnelles aux articles 2098 et 2099. Ces articles viennent définir la nature et l'étendue du contrat d'entreprise ou de service. Plus précisément, l'article 2098 précise que « *le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer* ». C'est justement ce type de relations contractuelles qui existe dans les domaines visés par la *Loi sur le statut de l'artiste*. L'artiste est son propre employeur, il doit offrir ses services à un ou plusieurs producteurs. Il détient une autonomie sur sa prestation de travail. Afin de favoriser cette réalité, la *Loi sur le statut de l'artiste* met en évidence le statut d'entrepreneur de l'artiste à l'article 3 qui précise le fait pour un artiste de fournir ses services au moyen d'une société ou d'une personne morale ne fait pas obstacle à l'application de la loi. L'artiste offre son talent moyennant une rémunération qu'il peut négocier individuellement avec le producteur.

L'engagement d'un artiste s'effectue par un contrat préétabli dans l'entente collective en vigueur. L'Union des artistes oriente la négociation individuelle en proposant un modèle de contrat d'engagement et en édictant des règles relatives aux rapports contractuels entre les parties. Dans les ententes collectives, nous retrouvons une section concernant toutes les modalités du contrat d'engagement de l'artiste. L'entente collective en vigueur dans le secteur de la télévision et du cinéma contient différents modèles de contrats d'engagement selon les catégories professionnelles. À cet effet, nous retrouvons un contrat pour les artistes oeuvrant à la télévision, au cinéma, à la narration ou comme figurant. Évidemment, chacune de ces catégories professionnelles détient des conditions d'engagement qui lui sont propres. Généralement, le contrat d'engagement

contient des clauses portant sur la rémunération, les conditions minimales de travail, les règles particulières au secteur prévues à cet effet dans l'entente collective. Cependant, rien n'empêche l'artiste de négocier individuellement des conditions de travail supérieures à celles comprises dans l'entente collective. En effet, l'article 8 de la *Loi sur le statut de l'artiste* procure à l'artiste « **la liberté de négocier et d'agréer les conditions de son engagement par un producteur. L'artiste et le producteur liés par une même entente collective, ne peuvent toutefois stipuler une condition moins avantageuse pour l'artiste qu'une condition prévue par cette entente** ». Cette liberté de négociation individuelle est également spécifiée dans l'entente collective. Les avantages négociés doivent être obligatoirement inscrits dans le contrat d'engagement et ils ne privent ni ne libèrent les parties contractantes de l'ensemble des droits et obligations de l'entente collective. En faisant partie de l'entente collective, le contrat officialise l'engagement de l'artiste par un producteur et assure ainsi le respect de l'entente collective en vigueur dans le secteur. En fait, le contrat garantit à l'artiste un travail d'une durée déterminée ainsi que tous les avantages s'y rapportant. Le contrat offre une sécurité et une protection à l'artiste dans sa prestation de travail. L'artiste est responsable de son contrat d'engagement et des règles de travail négociées. Sans contrat de l'Union, l'artiste ne peut bénéficier de sa protection et seuls les recours du *Code civil du Québec* lui sont disponibles.

Pour chaque engagement d'un artiste par un producteur, les parties doivent remplir le contrat et envoyer une copie à l'Union. L'Union occupe un rôle très important dans l'établissement des relations professionnelles des artistes. Non seulement elle intervient au niveau collectif mais elle encadre, également, les artistes dans leurs négociations individuelles en proposant un modèle de contrat d'engagement. Pour qu'un contrat d'engagement soit valide, les parties doivent respecter certaines règles et conditions émises par l'Union des artistes. Dans un premier temps, l'artiste doit s'assurer que le producteur est membre d'une association liée par l'entente collective. Dans le cas contraire, le producteur doit être lié à l'entente collective en vigueur dans le secteur. Pour ce faire, le

producteur doit signer une reconnaissance de juridiction qui lui procure le droit d'engager des artistes. Avec cette reconnaissance de juridiction, le producteur est obligé de respecter le contenu de l'entente collective en vigueur dans le secteur d'activité. Il est important de mentionner que les contrats d'engagement sont émis par l'UDA et ils sont sous sa compétence. Pour obtenir des contrats, les producteurs doivent obligatoirement en faire la demande à l'Union. Avant d'attribuer des contrats d'engagement, l'Union vérifie le statut du producteur et la crédibilité financière de celui-ci. Le contrôle qu'exerce l'UDA sur les contrats d'engagement est loin d'être facile. Les nombreux changements du milieu ne favorisent pas un contrôle absolu. Il y a beaucoup de nouveaux producteurs et de pigistes, ce qui rend la tâche plus difficile. De plus, certains artistes sont approchés pour effectuer du travail en dehors de la compétence de l'Union. Étant donné le statut précaire des artistes, il est souvent difficile pour eux de refuser de telles offres. En travaillant en dehors du contrôle de l'Union, ils ne peuvent bénéficier de la sécurité et de la protection qu'elle offre. Bien entendu, il est difficile pour l'UDA d'assurer un contrôle absolu sur le milieu et d'empêcher le travail hors union.

Sans entrer dans ces détails, il est important de saisir que le contrat d'engagement doit être conforme aux règles négociées dans l'entente collective et inclure des dispositions relatives à la rémunération, aux conditions minimales et aux règles particulières du secteur. Ce qui fait la particularité du régime de relations de travail des artistes, c'est que la négociation individuelle est prévue à la fois par la loi mais aussi dans les ententes collectives. Par ce fait même, la négociation individuelle est un droit légalement reconnu mais aussi protégé par l'entente collective. En cas de non-respect du contrat d'engagement les parties sont soumises à l'arbitrage de griefs même s'il y a non-respect des dispositions négociées individuellement. De plus, la résiliation du contrat d'engagement par une ou l'autre des parties est aussi prévue par l'entente collective. Dans un tel cas, on y retrouve des règles entourant les modalités de résiliation concernant le paiement ou le remboursement des cachets versés. Cependant, on constate que

la *Loi sur le statut de l'artiste* est muette quant aux modalités du contrat d'engagement. Elle dicte uniquement la possibilité pour l'artiste de travailler sous contrat. D'aucune façon elle intervient sur l'encadrement juridique de ce contrat particulier. On doit supposer que le contrat d'engagement relève d'une part de l'entente collective et des règles qui s'y rattachent et d'autre part du *Code civil québécois*. Sa résiliation peut donc se faire selon les conditions prescrites dans ce dernier. Le contrat individuel est de cette façon protégé par le *Code civil québécois*. De façon générale, un artiste ou un producteur peut mettre fin au contrat pour une force majeure, en cas de décès ou pour un motifs sérieux. Dans l'éventualité où les parties ne respectent pas ces dispositions, la résiliation du contrat peut faire l'objet d'un grief arbitral. En effet, dans l'entente collective, il est précisé que le grief appartient généralement au syndicat. L'artiste bénéficie de la protection syndicale en tout temps. Le droit à la négociation individuelle fait partie de l'entente collective. Elle est donc protégée dans toutes ses dimensions par l'Union des artistes.

En résumé, le contrat d'engagement de l'artiste et la possibilité de négocier individuellement des conditions de travail supérieures à celles comprises par l'entente collective restent des éléments importants qui caractérisent le système de relations de travail des artistes québécois. Nul part ailleurs, nous retrouvons une telle coexistence entre le contrat collectif et le contrat individuel. Cette combinaison semble à priori une solution adéquate au statut de l'artiste. Nous verrons dans notre conclusion une brève analyse des forces et des faiblesses de ce système de relations de travail ainsi qu'une critique du milieu. Pour ce faire, nous nous basons sur des entrevues faites dans le milieu des relations de travail. Pour appuyer nos dires, nous avons interrogé des intervenants syndicaux et patronaux.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'objectif de cette recherche était, en quelque sorte, double. D'une part, nous voulions décrire le fonctionnement d'un régime de relations de travail particulier en y appliquant les notions de l'approche systémique de John T. Dunlop. Ce faisant, nous voulions d'autre part mettre en perspective le rôle de la *Loi sur le statut de l'artiste* dans la structuration et l'élaboration de ce système de relations du travail propre aux artistes québécois. Ainsi, nous avons cheminé entre la description du fonctionnement d'un système de relations de travail particulier et l'analyse de l'apport de la *Loi sur le statut de l'artiste* à la structuration de celui-ci.

L'exercice de cette recherche permet également de dégager une question fondamentale à laquelle notre société est confrontée : quel devrait être le rôle de l'État dans la structuration et la mise en place d'un système de relations du travail et de négociation collective propre à répondre au nombre grandissant de travailleurs autonomes ? En effet, cette catégorie de travailleurs échappent au système de relations du travail établi pour les salariés par le *Code du travail* et à la protection de la plupart des lois d'application générale qui contiennent des normes minimales du travail. Ces travailleurs sont souvent laissés à eux-même dans la négociation individuelle de leurs conditions de travail. Évidemment, la tentation est grande de voir dans la *Loi sur le statut de l'artiste* un modèle que l'État pourrait appliquer à l'ensemble des travailleurs autonomes. Cette loi n'a-t-elle pas démontré que l'État était à même d'intervenir utilement pour définir un système de relations de travail adéquat applicable à une catégorie de travailleurs autonomes, les artistes ? Les éléments de réflexion que propose cette recherche indiquent plutôt que pour être utile, une telle intervention de l'État doit prendre appui sur une base solide que les acteurs du système ont construite. C'est ce que rappellera la première partie de cette conclusion. Une deuxième partie tentera d'expliquer l'impact et le rôle de l'État dans un tel contexte. Finalement, nous reviendrons sur les deux principales questions de notre recherche. La

première, est-ce que le régime de relations de travail des artistes est un véritable système de relations industrielles tel que proposé par John T. Dunlop? Et la deuxième, le régime de relations de travail des artistes peut-il être un modèle pour d'autres types de travailleurs autonomes?

- **La structuration spontanée d'un régime de relations du travail.**

Afin d'évaluer l'impact de la loi dans la structuration du système, il est important de rappeler l'État du régime de relations de travail et le contexte juridique dans lesquels évoluaient les artistes avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Comme nous l'avons démontré, le régime de relations de travail des artistes québécois s'est enraciné progressivement depuis le début des années 1930. À cette époque, il était difficile pour un artiste d'obtenir des conditions de travail décentes qui répondaient à ses besoins essentiels. Le travail d'artiste ne garantissait pas un revenu suffisant pour vivre convenablement. La formation d'une première association d'artistes (Union des artistes) en 1937 donna aux artistes un outil important pour revendiquer des conditions de travail minimales. Comme la plupart des associations syndicales de l'époque, l'Union des artistes a obtenu sa reconnaissance juridique en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels de 1924*. Un syndicat incorporé, selon les dispositions de cette loi, pouvait négocier une entente collective de travail sous la forme d'un contrat civil. Toutefois, la loi n'obligeait aucunement l'employeur à négocier avec le syndicat, ce qui posait évidemment d'importants problèmes quant à l'établissement de règles minimales de travail pour les artistes.

C'est dans ce contexte que les associations d'artistes durent se munir des moyens nécessaires pour forcer les producteurs à négocier avec elles. Essentiellement, c'est par la force de la solidarité syndicale que les associations d'artistes réussirent, tant bien que mal, à négocier avec les producteurs des conditions de travail minimales pour les artistes. La grève des réalisateurs de 1958 illustre bien cette solidarité syndicale. À l'époque Radio-Canada refusait de

négoier des conditions de travail avec l'Association des réalisateurs. Rappelons, que les réalisateurs, comme beaucoup d'autres artistes, ne possédaient pas d'avantages sociaux, ni de fonds de pension, aucune sécurité dans leur contrat individuel de travail et aucun horaire fixe de travail. Lorsque les réalisateurs déclarèrent la grève, l'Union des artistes est intervenue immédiatement en interdisant à ses membres de travailler à Radio-Canada. Cette grève durera près d'un an. Toutefois, durant cette période, l'Union organisait des spectacles où les fonds servaient au financement des coûts reliés à la grève. Rappelons qu'à cette époque, l'État-providence n'existait pas, les associations et les citoyens prenaient en main ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'aide sociale. Une des activités importante de l'Union des artistes était justement d'organiser des galas, en vue de recueillir des fonds pour aider les artistes dans le besoin. La grève des réalisateurs illustre bien ce combat pour la revendication de la liberté syndicale ainsi que l'importance de la solidarité. À défaut d'une intervention étatique, cette force collective était essentielle pour les différentes associations d'artistes.

D'ailleurs dans ce contexte de relatif vide juridique, la survie syndicale des associations d'artistes dépendait de cette solidarité. Grâce à cette force, l'Union a réussi à s'imposer et à forcer les producteurs à négocier des conditions de travail raisonnables pour ses membres. C'est dans cette période que l'Union des artistes réussit à négocier des règles de travail qui concernent le doublage, le cinéma, l'enregistrement, et des règles relatives à la protection au travail des enfants. De plus, l'Union fonde aussi, en 1967, la première caisse de sécurité du spectacle. Pour la première fois, les membres de l'Union bénéficient d'une assurance-vie, d'une assurance-accident et d'une assurance de revenu. Lorsqu'elle réussissait à négocier avec un producteur, l'Union des artistes faisait signer une reconnaissance de juridiction. Ce document servait à obliger le producteur à reconnaître et à respecter les conditions de travail négociées. Malgré l'absence d'un cadre juridique favorable au développement de la

négociation collective, certaines associations d'artistes ont tout de même réussi à mettre en place des règles de travail minimales pour leurs membres.

D'un autre côté, pour les producteurs, ces nouvelles règles de travail, bien qu'imposées par les associations d'artistes, n'étaient pas leur principale préoccupation, puisqu' aucune contrainte juridique ne les forçait à négocier. Comme nous l'avons démontré, l'implantation d'une première association de producteur (APFTQ) découle plutôt d'un contexte politique. En effet, la création de l'APFTQ, en 1966, est survenue pour contrer le monopole des diffuseurs dans la production d'émissions de télévision. Cette association de producteurs a été constituée pour favoriser le développement et l'introduction de la production indépendante dans la programmation des diffuseurs. Le rôle premier de l'APFTQ était de revendiquer auprès des diverses instances gouvernementales le développement et l'utilisation des productions indépendantes dans le paysage télévisuel. Même si son rôle était strictement politique et consistait à faire du lobbying, plusieurs des producteurs membres engageaient des artistes qui eux étaient membres de certaines associations d'artistes. Il y avait là un problème quant à la négociation de règles de travail car l'APFTQ n'était pas constituée, à la base, pour négocier avec ces associations d'artistes. Pour répondre aux impératifs de la négociation, l'APFTQ en tant qu'association professionnelle, est graduellement intervenue sur le plan des relations de travail. Comme nous l'avons démontré dans la section intitulée *l'acteur patronal*, l'APFTQ a négocié, dans les années 1970 et le début des années 80, des ententes collectives avec certaines associations d'artistes. Ces ententes collectives ont vu le jour grâce à la solidarité syndicale et à la ténacité des artistes mais aussi de la bonne foi de l'APFTQ.

Ainsi, le régime de relations de travail implanté dans le secteur artistique s'est structuré en marge des pratiques suivies en matière de rapports de travail salarié. En effet, le passage de la *Loi sur les syndicats professionnels* au *Code du travail* démontre la façon dont l'État a favorisé un système qui profite aux

seuls travailleurs salariés. Pour bénéficier de la protection du Code, un syndicat doit regrouper exclusivement des salariés au sens du *Code du travail*, c'est-à-dire des employés qui répondent aux critères traditionnels de travailleurs salariés. De plus, la négociation doit s'établir pour un seul employeur. Un tel régime ne convenait pas aux artistes qui sont pour la plupart non pas des salariés, mais des travailleurs autonomes travaillant pour leur propre compte. Par ailleurs, comme nous l'avons démontré, les artistes offrent leurs services à un ou plusieurs producteurs, qui les retiennent généralement pour une durée déterminée. Donc, l'adoption du *Code du travail* laissait les artistes sans protection juridique adéquate. Il était difficile pour les associations d'artistes de faire respecter les ententes collectives négociées et aussi les contrats individuels de travail de leurs membres. En effet, les artistes bénéficiaient des ententes collectives, mais ils pouvaient aussi négocier parallèlement des contrats individuels de travail. Cette forme particulière de relations du travail des artistes insérait, alors, ceux-ci dans une catégorie de travailleurs en marge de la société. Les associations d'artistes évoluaient dans un contexte juridique basé principalement sur un postulat de travail salarié qui ne leur convenait pas. La nécessité d'une intervention gouvernementale en matière de relations de travail devenait une priorité pour les associations d'artistes afin d'officialiser le statut professionnel de leurs membres. C'est, entre autre, grâce à de multiples pressions des associations d'artistes, principalement l'Union des artistes, que l'État est intervenu, en 1987, avec la création d'une *Loi sur le statut de l'artiste*. Cette même loi a été modifiée en 1997 en y incluant, entre autres, la reconnaissance des associations de producteurs. La *Loi sur le statut de l'artiste* est intervenue afin de régulariser et structurer des rapports d'emploi déjà existant dans le paysage québécois. Comme nous l'avons démontré précédemment, il existait déjà dans le milieu des ententes collectives, des règles de travail spécifiques et un statut professionnel particulier des artistes. La loi reflète, donc, un régime de relations de travail construit par les artistes et leurs associations syndicales. De plus, l'adoption de la loi est elle-même le fruit d'un très important lobbying de la part des associations d'artistes.

- **Le rôle, l'impact ainsi que les forces et les faiblesses de la *Loi sur le statut de l'artiste* dans la structuration du régime.**

La loi adoptée en 1987 s'est greffée à un régime de relations de travail qui existait depuis plusieurs années afin de l'encadrer juridiquement dans le milieu artistique. Il existait déjà un fonctionnement particulier des rapports d'emplois. Les associations d'artistes voulaient uniquement que le gouvernement officialise ce régime dans un cadre juridique approprié. Le rôle de la loi a toutefois été très important dans la structuration du système, en mettant en place les principaux mécanismes juridiques d'un régime de relations du travail tels que : le droit à la reconnaissance du syndicat représenté, l'obligation de négocier, le droit à la grève et au lock-out, ainsi que les recours à l'arbitrage de griefs, à la médiation et l'arbitrage de différends. De plus, la loi met en place une instance administrative et décisionnelle importante, la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et de producteurs (CRAAAP)*.

Avec la *Loi sur le statut de l'artiste*, les associations d'artistes ont pu bénéficier du droit à la reconnaissance syndicale. D'ailleurs, suite à l'adoption de la loi, plusieurs associations d'artistes ont demandé leur reconnaissance officielle à la CRAAAP. Une telle reconnaissance élimine la nécessité des moyens de pression, souvent difficiles à organiser, pour amener un producteur à reconnaître un syndicat et à négocier avec lui. La *Loi sur le statut de l'artiste* procure aussi un statut professionnel de travailleur autonome aux artistes et donne à ceux-ci une liberté de négocier individuellement leurs conditions de travail avec les producteurs. Donc, grâce à la loi, les artistes bénéficient maintenant d'une double protection. Une protection collective par le biais des ententes négociées par les associations d'artistes et une protection individuelle qui leur permet de négocier des conditions de travail plus avantageuses que celles proposées par leur association syndicale. Les associations d'artistes sont évidemment

favorisées par une telle loi. Désormais, elles peuvent obliger les producteurs à négocier des conditions de travail minimales pour leurs membres. Les associations d'artistes peuvent aussi recourir à la médiation ou à l'arbitrage de différends afin d'obliger le producteur à négocier et à conclure une entente collective. De plus, lorsque les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation de l'entente collective, elles peuvent recourir à l'arbitrage de griefs. L'utilisation de ces mécanismes de règlement des litiges, que l'on retrouve essentiellement dans le *Code du travail*, est maintenant possible dans les relations de travail du secteur artistique, grâce à la *Loi sur le statut de l'artiste*. Comme nous le constatons, la loi a eu un impact structurant sur les syndicats d'artistes puisqu'elle leur donne les principaux outils pour revendiquer de véritables règles de travail et favoriser la négociation collective avec les producteurs.

Bien que l'adoption de la loi ait été bénéfique pour les associations d'artistes, on peut dire que l'impact de la *Loi sur le statut de l'artiste* a été plus grand sur les producteurs et leurs associations respectives. En effet, dans un premier temps, elle est intervenue afin de forcer les producteurs à reconnaître les associations d'artistes et à respecter les règles de travail existantes dans le milieu. La loi a obligé les producteurs à reconnaître le régime de relations de travail en place et à négocier des ententes collectives avec les différentes associations d'artistes existant dans le secteur. Les producteurs se sont vus imposer l'obligation de négocier collectivement des conditions de travail minimales pour les artistes qu'ils engagent. En étudiant l'acteur patronal, en l'occurrence l'APFTQ, nous avons constaté le très grand impact de la loi dans la structuration interne de celui-ci. Effectivement, la mission première de l'APFTQ était de défendre politiquement la production indépendante au Québec. Bien entendu, il existait, avant l'adoption de la loi, des ententes collectives négociées avec les associations d'artistes. Cependant, ces ententes étaient négociées grâce à la bonne foi des producteurs qui voulaient y participer, puisque rien ne les obligeait à négocier. Suite à l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*, le volume croissant des relations de travail a forcé l'APFTQ à développer sa

compétence dans ce domaine. La gestion grandissante des ententes collectives avec les diverses associations d'artistes a forcé l'association à se doter de règles internes de gestion des relations de travail. De plus, en 1997, la *Loi sur le statut de l'artiste* met en place une structure de reconnaissance pour les associations de producteurs. Il n'existe toutefois aucune association de producteurs encore reconnue par la CRAAAP. L'APFTQ a fait une demande de reconnaissance auprès de la Commission, demande qui est présentement à l'étude au sein de la Commission.

Ce n'est pas seulement l'APFTQ qui se voit imposer un mode de fonctionnement, les producteurs indépendants non-membres de l'Association doivent aussi s'ajuster à la *Loi sur le statut de l'artiste*. Désormais, ils ont une obligation de reconnaître l'association d'artiste présente dans le ou les secteurs d'activités où ils évoluent. Ils doivent respecter les règles d'engagement des artistes, ou négocier des ententes collectives directement avec les associations syndicales d'artistes. En donnant un statut juridique aux ententes négociées, la loi a forcé les producteurs à respecter et à se conformer aux règles minimales d'engagement des artistes. On voit bien ici l'impact de la loi sur les acteurs du système et le rôle de celle-ci dans la structuration de ce système de relations de travail.

Il est intéressant de constater l'impact que peut avoir une intervention étatique dans l'encadrement d'un système de relations de travail déjà existant. Comme le veut John T. Dunlop dans son approche systémique, la création d'un système de relations industrielles se développe à partir de l'influence des contextes environnementaux mais aussi par la dynamique des interactions entre les différents acteurs du système. Dans ce cas-ci, le pouvoir collectif des syndicats d'artistes a influencé la dynamique des relations à l'intérieur du système et a incité l'État à intervenir dans la structuration du régime. La mise en place de la *Loi sur le statut de l'artiste* s'est concrétisée grâce à une forte présence des associations d'artistes, notamment de l'Union des artistes. Leur lobbying

politique à incité l'État à intervenir dans l'aménagement d'une structure juridique afin d'encadrer un régime déjà existant. Même si ce régime de relations de travail existait depuis longtemps, l'intervention de l'État a apporté un souffle nouveau en l'institutionnalisant. A la base, c'est la dynamique des relations entre les associations d'artistes et les producteurs qui a créé le système de relations industrielles. La loi est intervenu pour l'encadrer et lui donner une identité juridique.

Néanmoins, la loi a forcé certains acteurs à revoir leur rôle au sein du système, comme c'est le cas de l'APFTQ. La demande de reconnaissance de l'APFTQ auprès de la Commission le démontre bien. Il est possible que d'autres associations de producteurs fassent une demande de reconnaissance auprès de la CRAAAP ou que certains producteurs décident, soudainement, de se regrouper collectivement dans un secteur d'activité pour rétablir leur pouvoir de négociation. Comme le veut Dunlop dans son approche systémique, la reconnaissance de l'APFTQ pourrait, à plus ou moins long terme, modifier les règles de travail entre les différentes associations d'artistes. Notons, que suite à une reconnaissance éventuelle de l'Association, tous les producteurs indépendants oeuvrant dans les secteurs cinématographique et télévisuels devront devenir membres de celle-ci. Ceci générera plusieurs changements dans le fonctionnement des règles internes des associations d'artistes. N'oublions pas que certaines associations d'artistes, dont l'Union des artistes, ont instauré des règles particulières pour les producteurs non-membres de l'APFTQ. Entre autres, l'Union fait signer depuis plusieurs années des reconnaissances de juridiction à chaque producteur non membre de l'Association. Évidemment, la reconnaissance de l'APFTQ changera cette façon de procéder.

De plus, il pourrait y avoir d'autres demandes de reconnaissance d'associations de producteurs. Ces reconnaissances vont obliger les associations d'artistes à négocier des ententes collectives avec ces nouvelles associations de producteurs. Évidemment, la négociation de nouvelles ententes collectives va

générer d'autres règles minimales de travail pour les artistes oeuvrant dans le secteur concerné. Ces nouvelles règles de travail vont probablement influencer ou modifier les rapports d'emploi entre les artistes et les producteurs. Nous sommes évidemment loin de cette réalité, mais il est fortement possible de voir apparaître cette éventualité dans un avenir plus ou moins lointain. Pouvons-nous affirmer que l'intervention gouvernementale concrétisée par la *Loi sur le statut de l'artiste* a eu un impact sur le système de relations de travail des artistes québécois ? A partir des éléments présentés, nous pouvons effectivement affirmer que l'État a joué un rôle considérable dans l'encadrement et l'évolution d'un régime pré-existant. Il a également un impact direct sur les acteurs du système et le milieu dans lequel ils évoluent.

Bien que la loi ait eu des effets positifs dans le milieu, nous rencontrons tout de même certains problèmes qui méritent d'être soulignés. L'adoption de la loi n'a pas tout réglé, loin de là. Pour ce faire, nous nous inspirerons d'un document synthèse élaboré par des représentants de différentes associations d'artistes⁴⁴ dans lequel sont présentées des propositions pour une éventuelle révision de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Dans un premier temps, les associations de producteurs ont obtenu en 1997 la possibilité d'obtenir de la CRAAAP une reconnaissance légale officielle. Comme nous l'avons mentionné dans la partie intitulée *l'acteur patronal*, il n'existe actuellement aucune association de producteurs reconnue par la *Commission de reconnaissance*. Présentement, *l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec* (APFTQ) est la seule association de producteurs qui fait l'objet d'une demande de reconnaissance par la CRAAAP, et cette reconnaissance tarde à aboutir. Advenant une décision de la CRAAAP dans ce sens, l'APFTQ serait la première association de producteurs reconnue sur tout le territoire. Évidemment l'absence d'associations de producteurs reconnues par la Commission entraîne certains problèmes dans le milieu des relations de travail. Comme nous l'avons démontré

⁴⁴ Les informations ont été tirées d'un document interne intitulé : *Synthèse des positions présentées par les représentants des associations d'artistes dans le cadre des travaux du Comité sur les deux lois sur le statut de l'artiste*. 13 mars 2003.

dans la section intitulée *l'acteur syndical*, un des principaux problèmes rencontrés est la difficulté pour les associations d'artistes d'avoir une emprise réelle sur l'ensemble des producteurs oeuvrant au Québec. Afin de pallier cette difficulté, l'une d'entre elles, l'Union des artistes s'est dotée d'un système de reconnaissance particulier. En fait, l'Union fait signer un document intitulé *Reconnaissance de juridiction* à chaque producteur. Cela lui permet de couvrir tous les producteurs qui refusent de joindre les rangs d'une association de producteurs. Cette méthode entraîne un volume important de reconnaissances à faire signer et une gestion lourde et difficile à contrôler. D'autres associations d'artistes éprouvent un problème semblable. Pour éliminer ce problème, les associations d'artistes demandent, depuis plusieurs années, que les associations de producteurs soient incitées à obtenir une reconnaissance légale auprès de la CRAAAP. Cette mesure aurait pour effet d'obliger l'ensemble des producteurs d'un secteur à respecter les conditions minimales de travail négociées jusqu'à présent. Actuellement, la Commission ne fait rien pour inciter les associations de producteurs à se prévaloir de la possibilité d'être reconnue officiellement.

De plus, la reconnaissance légale des associations de producteurs limiterait l'existence du travail non réglementé par les ententes collectives. En effet, plusieurs artistes se voient solliciter par certains producteurs à « *travailler au noir* », c'est-à-dire en ne respectant pas l'entente collective du secteur. C'est un sérieux problème dans le milieu. Le milieu artistique est un secteur encore très fragile et les artistes ont souvent de la difficulté à vivre décemment de leur art. Afin de subvenir financièrement à leurs besoins, plusieurs artistes acceptent de travailler dans des conditions qui ne respectent pas les règles établies par leur association. En acceptant un travail non réglementé, ils acceptent aussi les risques que cela peut entraîner. Dans ces conditions, ils ne peuvent bénéficier des recours, dont l'arbitrage de griefs, qu'offre leur association. Il est évident qu'une reconnaissance légale des associations de producteurs conduirait à une gestion plus adéquate des relations de travail. Encore maintenant, on fait appel à l'État afin d'améliorer le fonctionnement du système.

Les problèmes reliés à l'application de la *Loi sur le statut de l'artiste* ne se limitent pas uniquement à la reconnaissance légale des associations de producteurs. Nous retrouvons aussi des problèmes reliés à la difficulté qu'éprouvent certains domaines spécifiques à être couverts par la loi. Le domaine du multimédia en est un exemple réel. Nous remarquons que les secteurs du film et des annonces publicitaires retiennent les services d'artistes oeuvrant dans la création de produits multimédias. Ces artistes-créateurs travaillent souvent comme pigistes pour certains producteurs. Les nombreuses heures de travail effectuées, un environnement stressant ainsi que des conditions salariales moindres sont une réalité dans laquelle évolue cette catégorie de travailleurs. Actuellement, parce que leur secteur d'activités n'y est pas inclus explicitement, ces créateurs ne peuvent bénéficier des avantages qu'offre la *Loi sur le statut de l'artiste*. De plus, il existe beaucoup d'abus (surcharge de travail, stress, court délai de livraison de la prestation de travail, etc) de la part des producteurs à l'endroit de ces travailleurs en multimédias. Dans le but de rendre possible la négociation de conditions d'engagement des artistes impliqués dans la création de produits multimédias, certaines associations d'artistes⁴⁵ revendiquent que ce nouveau secteur soit ajouté aux domaines prévus par l'article 1 de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Étant donné l'apport artistique de leur travail, nous croyons qu'il est essentiel que ces créateurs bénéficient de la protection et des avantages qu'offre la loi.

Outre les problèmes liés à l'application de la loi, le fonctionnement de la *Commission de reconnaissance* semble aussi faire partie des préoccupations des associations d'artistes. Dans le document synthèse précité, les associations d'artistes indiquent que la CRAAAP fait preuve d'une extrême lenteur dans son processus décisionnel⁴⁶. Par exemple, il y a maintenant plus de quatre ans qu'une demande a été faite à la CRAAAP pour faire déterminer si l'industrie du

⁴⁵ Idem

⁴⁶ Idem

multimédia interactif constitue un domaine couvert par la *Loi sur le statut de l'artiste*. Il n'y a toujours pas de décisions relatives à ce sujet. De plus, les nombreuses décisions rendues par la CRAAAP tendent à restreindre l'étendue de son mandat. Il est décevant de constater que la CRAAAP joue un rôle minimaliste dans le milieu des relations de travail. Le milieu culturel a besoin d'une instance décisionnelle qui joue un rôle prépondérant et actif dans le maintien d'une qualité des relations de travail et qui assure le respect de la loi. Cette instance doit constituer la force structurante du régime. Par ses décisions, elle doit contribuer au développement du milieu des relations de travail afin d'assurer aux parties l'encadrement et le support nécessaires à l'harmonisation de leurs relations.

Notre expérience et nos discussions avec plusieurs intervenants du milieu nous porte à croire que les parties sont, de façon générale, satisfaites de la portée de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Néanmoins, il y a de la place pour de l'amélioration mais aussi pour l'évolution d'un régime de relations de travail en pleine croissance. L'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste* en 1987 a beaucoup apporté à sa structuration et à son évolution. Cependant, il existe encore plusieurs aspects à développer afin d'accroître le potentiel du système. Un de ces aspects prioritaires, à notre avis, c'est la situation anémique du milieu culturel. Bien que depuis quelques années, il y ait eu plusieurs interventions visant l'amélioration de la santé culturelle, le milieu reste vulnérable à l'environnement économique. En effet, le développement et l'évolution de la production indépendante audiovisuelle au Québec reposent essentiellement sur des mécanismes de soutien financier. Ces mécanismes de soutien peuvent prendre plusieurs formes telles les crédits d'impôt, les programmes de subvention gouvernementaux et les fonds publics visant à favoriser l'essor de l'industrie. Grâce à ces formes de financement, la production indépendante en télévision a connu un essor remarquable avec notamment la création *du Fonds*

de télévision de Téléfilm Canada en 1983⁴⁷. Au fil des années, plusieurs autres sources de financement public se sont ajoutées afin de favoriser le développement de l'industrie de la production indépendante au Québec. Ce qui est important de saisir, c'est que l'industrie de la production indépendante repose essentiellement sur le financement public.

L'industrie de la production télévisuelle et cinématographique a connu un essor important depuis les dernières années, il est donc nécessaire que l'État continue de la soutenir par des moyens financiers particuliers⁴⁸. Toutefois, il faudrait que les subventions soient réparties équitablement entre les maisons de production et qu'une partie en soit distribuée aux artistes. En effet, malgré l'essor de l'industrie, les cachets des artistes semblent stagner. Les subventions données par l'État aux maisons de production semblent ne pas descendre jusqu'à eux. Nous devrions nous interroger sur les sommes réellement investies dans la production et les cachets des artistes. D'ailleurs est-il justifié que d'importantes maisons de production reçoivent encore de l'aide financière?

Il ne faut pas oublier que les artistes sont la matière première de l'industrie. Cependant, ils ne semblent pas être considérés comme tel par certains producteurs qui s'enrichissent à leurs dépens. De plus, plusieurs intervenants dans le milieu remettent en doute l'omniprésence de l'État dans le financement de la production. Est-ce qu'il y aurait de la place pour un financement provenant des entreprises privées? Notre recherche ne répond pas à cette question. Évidemment, il serait intéressant d'évaluer cette hypothèse et de mettre de l'avant les forces et faiblesses d'une telle option. Actuellement, l'ensemble de la production est influencée par les sommes allouées par le gouvernement. Au Québec, nous avons la chance d'avoir plusieurs talents à notre actif. Il est décevant de constater que l'industrie et les artistes souffrent encore des nombreux bouleversements qui ne cessent de les secouer.

⁴⁷ Document interne : *La polémique sur la production privée*, communiqué conjoint réunissant la Sartec, l'Union des artistes et l'ARRQ, 8 octobre 1999.

⁴⁸ Idem.

Évidemment, la *Loi sur le statut de l'artiste* favorise l'amélioration de la situation précaire des artistes en permettant aux parties de négocier des conditions d'engagement minimales. Sans aucun doute, la loi a énormément contribué à l'amélioration de la situation économique des artistes. Toutefois, cette mesure, qui se veut corrective, n'est intervenue que sur la pointe de l'iceberg. Actuellement, les ententes collectives contiennent des conditions de travail et une rémunération minimale pour l'ensemble des artistes du milieu. À cause de la situation anémique de l'industrie, les associations d'artistes ont souvent de la difficulté à revendiquer des conditions de travail plus avantageuses pour leurs membres. Les négociations sont un cercle vicieux où les associations d'artistes revendiquent une augmentation de leurs conditions d'engagement et les producteurs essaient de trouver les ressources financières adéquates pour se maintenir à flot. Il ne faut pas oublier qu'une entente collective négociée s'applique à l'ensemble d'un secteur et que certains producteurs n'ont pas les reins assez solides pour respecter une rémunération plus élevée pour les artistes qu'ils engagent. Nous ne remettons pas en question les bienfaits de la *Loi sur le statut de l'artiste* mais nous croyons plutôt que les acteurs du système devraient mettre en place des mesures qui amélioreraient la situation anémique de l'industrie artistique en générale. Nous croyons qu'il serait pertinent d'évaluer des solutions possibles afin d'améliorer la situation de l'industrie. L'intervention du gouvernement dans l'implantation de la loi fût une solution très avant-gardiste en relations de travail. Cependant, il faudrait que le gouvernement et les différents acteurs du système continuent d'innover dans des politiques qui favoriseraient le développement économique de l'industrie artistique au Québec.

- **Est-ce que le régime des artistes est un véritable système de relations industrielles comme le propose John T. Dunlop ?**

Nous avons analysé l'impact de la *Loi sur le statut de l'artiste* ainsi que ses forces et ses faiblesses dans l'aménagement d'un système de relations industrielles. Cependant, notre objectif de départ était simple. Nous voulions présenter un système de relations de travail particulier qui était jusqu'à maintenant méconnu dans le domaine des relations industrielles. Bien que les relations de travail dans le milieu artistique intéressent plusieurs spécialistes en relations industrielles, il n'y avait aucune étude qui présentait réellement son fonctionnement. Grâce à notre approche, nous avons mis en perspective l'historique de la création de ce système, mais aussi son fonctionnement réel.

Notre étude met en perspective les grandes dimensions d'un système de relations industrielles, tel que proposé par John T. Dunlop. Dans le chapitre 2, nous avons présenté les différentes facettes des contextes économique, technologique et juridique du système de relations de travail des artistes québécois. Il est intéressant de revenir sur certains aspects importants de ces différents contextes. D'abord, l'artiste, en tant que travailleur autonome, est confronté à un environnement économique foncièrement instable. Ses conditions de travail sont particulièrement sensibles aux conditions du marché dans lequel il évolue. Il a également des rapports d'emploi avec plusieurs producteurs. À cause de cette particularité, les artistes ne peuvent bénéficier de la protection qu'offrent les lois du travail actuelles aux salariés. C'est pour régulariser cette situation particulière des artistes que fut adoptée la *Loi sur le statut de l'artiste* en 1987. Celle-ci a instauré un contexte juridique spécifique au milieu artistique et a grandement influencé l'évolution du système de relations de travail actuellement applicable aux artistes québécois.

Par ailleurs, au chapitre 3, nous avons clairement établi l'existence d'acteurs importants évoluant au sein du système de relations industrielles des artistes. Plusieurs de ces acteurs, notamment les acteurs syndical et patronal, se sont constitués avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Grâce à leur interaction, ils ont mis en place les assises d'un régime particulier de relations de travail. Par contre, l'acteur étatique, essentiellement grâce à la *Loi sur le statut de l'artiste*, a favorisé la reconnaissance des associations d'artistes et de producteurs, donnant ainsi une impulsion nouvelle à leur régime de relations de travail.

Enfin, dans le dernier chapitre, nous avons fait l'étude de l'entente collective applicable au secteur de la télévision et du cinéma. Ce dernier chapitre constitue l'aboutissement de notre étude, puisque nous voulions mettre en perspective la présence de règles de travail particulières. Rappelons, que le système de relations industrielles proposé par Dunlop insiste sur les règles de travail qui découlent de l'interaction entre les acteurs syndicaux, patronaux et gouvernementaux. Les règles que génère le système peuvent à leur tour avoir une influence directe ou indirecte sur l'environnement contextuel. À titre d'exemple, nous avons étudié l'entente collective négociée entre l'Union des artistes et l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) et nous avons pu constater le nombre appréciable de règles qu'elle contient. De plus, le fait que certaines de celles-ci aient été négociées par les parties, il y a plusieurs années, démontre qu'un véritable système de relations industrielles existait bien avant l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Après avoir fait la description et la présentation de tous ces éléments, nous sommes en mesure de constater qu'il existe effectivement un système de relations de travail propre aux artistes québécois. Ce système est particulier puisqu'il regroupe des travailleurs autonomes et qu'il s'est construit à partir des besoins spécifiques du milieu. Nulle part ailleurs au Québec, nous ne retrouvons un régime qui offre à la fois une protection collective et une protection

individuelle. C'est bien cette double protection qui en fait un régime aussi avant-gardiste. D'ailleurs, à l'heure actuelle, le Canada est le seul pays au monde à posséder une loi qui confère des droits de négociations collective aux artistes pigistes⁴⁹. Comme le suppose Dunlop, un système de relations industrielles est une entité distincte qui représente l'évolution et l'établissement de règles particulières de travail. Chez les artistes, nous sommes effectivement en présence d'un système qui se démarque du système traditionnel de relations de travail proposé par le *Code du travail*. Plusieurs éléments du contexte environnemental, notamment l'adoption de la *Loi sur le statut de l'artiste*, ont façonné et influencé l'évolution de ce système. À l'intérieur de celui-ci, nous retrouvons des acteurs déterminants qui ont réussi à établir des règles de travail facilitant la dynamique des échanges. L'acteur syndical, l'Union des artistes, est l'un des fondateurs de ce système. Grâce à de multiples interventions, l'Union a permis l'émergence d'un véritable système de relations industrielles comme le propose John T. Dunlop.

▪ **Le régime de relations de travail des artistes québécois, un modèle pour d'autres types de travailleurs autonomes ?**

Nous avons vu que le modèle de relations de travail applicable aux artistes québécois s'est structuré dans un contexte très particulier et s'applique à des acteurs possédant leurs propres caractéristiques. Peut-il être une source d'inspiration, un modèle qui pourrait s'appliquer aux travailleurs autonomes qui oeuvrent dans d'autres secteurs de l'économie québécoise? Nous pouvons établir un lien entre le profil socioéconomique des artistes et celui des autres travailleurs autonomes⁵⁰. De plus, nous croyons que le modèle juridique établi pour les artistes peut avec quelques retouches être applicable aux travailleurs autonomes. Comme nous l'avons déjà mentionné, le régime de relations de travail des artistes est le premier modèle applicable à un type de travailleurs

⁴⁹ Farkas Lorraine, *Les travailleurs autonomes et la négociation collective*. Gazette du travail, 1999 Vol.2 # 2, p.98.

⁵⁰ Voir le chapitre 2 dans la section portant sur le contexte économique.

autonomes. C'est la raison pour laquelle, dans un avenir plus ou moins lointain, on pourrait voir apparaître des régimes de relations de travail pour d'autres types de travailleurs autonomes similaires à celui des artistes.

Toutefois, il ne faut pas oublier qu'un système de relations de travail ne se construit pas facilement. Il faut une volonté très forte de la part des différentes parties intéressées, une nécessité économique et surtout un appui politique important. D'ailleurs, la naissance du régime de relations de travail des artistes est attribuable en partie à un fort lobbying politique mais aussi à la volonté marquée des artistes à obtenir de meilleures conditions de travail. Tout de même, nous croyons que le régime de relations de travail des artistes québécois peut représenter, à la base, un exemple intéressant pour d'autres types de travailleurs autonomes. Généralement, ce type de travailleurs ne peut bénéficier des protections sociales offertes aux salariés. À notre avis, il serait pertinent de prendre en considération les assises du régime de relations de travail des artistes et s'en servir comme modèle éventuel pour les travailleurs autonomes délaissés par le système traditionnel.

Par ailleurs, une étude effectuée par le ministère du travail sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle⁵¹ démontre un intérêt croissant pour les travailleurs autonomes. Les recommandations faites dans ce rapport visent, entre autres, à améliorer la protection sociale des travailleurs autonomes. Certaines de ces propositions revendiquent l'établissement d'un régime-cadre qui favoriserait l'instauration des rapports collectifs de travail pour ce type de travailleurs. Par ailleurs, on y mentionne la reconnaissance d'un statut de travailleurs autonomes, le droit à l'accréditation, la négociation d'ententes collectives portant sur des conditions de travail minimales, et certains types de recours collectifs dont l'arbitrage de griefs. Ce modèle proposé par les auteurs semble fortement inspiré du régime de

⁵¹Bernier, Vallée, Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, ministère du travail 2003. p.34.

relations de travail des artistes québécois. Il est vrai que le modèle des artistes peut être une avenue intéressante pour l'ensemble des travailleurs autonomes. Néanmoins, comme le proposent les auteurs du rapport, il ne faut surtout pas oublier que le modèle de relations de travail des artistes émerge d'un contexte tout à fait particulier.

En ce sens, étendre le modèle de relations de travail des artistes à certains travailleurs autonomes pourrait causer quelques problèmes d'application. Par exemple, le droit à la reconnaissance ou à l'accréditation d'une association ou d'un regroupement d'associations de personnes non salariées d'un champ d'activité particulier pourrait poser plusieurs difficultés. Dans un tel cas, la reconnaissance procurerait aux associations de travailleurs autonomes la possibilité de négocier des ententes collectives avec un ou plusieurs donneurs d'ouvrages. Il pourrait être difficile pour ces associations de travailleurs de trouver un regroupement de donneurs d'ouvrage. Dans ce cas-ci, il faudrait instaurer la possibilité ou une obligation pour les employeurs d'un secteur à se regrouper collectivement en association. Sinon, les associations de travailleurs devront négocier avec chaque employeur du secteur concerné. Si tel est le cas, cette situation pourrait devenir très problématique. Par notre recherche, nous avons démontré que cette forme de gestion des relations de travail est ardue et très difficile à contrôler sur l'ensemble du territoire. En effet, la diversité du milieu artistique, l'étendue du territoire et le manque de reconnaissance officielle d'associations de producteurs rendent la gestion des relations de travail difficile. De plus, le système de relations de travail des artistes s'est construit à partir d'une volonté très marquée de la part des artistes oeuvrant dans plusieurs secteurs d'activités. Est-ce le cas pour certains groupes de travailleurs autonomes ? N'oublions pas que les Lois sur le statut de l'artiste sont arrivées bien après la création du système et qu'elles découlent d'un fort lobbying politique.

Dans un autre ordre d'idée, les auteurs mentionnent que pour plusieurs organisations syndicales actuelles, l'amélioration de la protection sociale des travailleurs atypiques passerait par un accès plus large de la notion de salarié en étendant la notion d'entrepreneur dépendant⁵². Il est vrai que cette solution favoriserait l'étendue de l'application du *Code du travail* à plusieurs travailleurs atypiques. Par contre, cette revendication des associations syndicales de salariés ne fait pas l'unanimité dans le milieu artistique. En effet, l'élargissement de la notion de salarié dans le *Code du travail* pourrait réellement nuire aux artistes⁵³. Dans la réalité, les artistes sont effectivement des travailleurs autonomes en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Cette notion de travail autonome tient compte des particularités du secteur artistique. Toutefois, il arrive qu'un artiste travaille pour un seul producteur pendant un certain temps, lorsque le volume de contrats offerts est important ou que l'œuvre connaît un grand succès. Dans ces circonstances, selon l'article 6 de la loi, l'artiste dans cette situation demeure un travailleur autonome. Cependant, l'introduction de la notion d'entrepreneur dépendant dans le *Code du travail* pourrait occasionner des problèmes d'interprétation et fragiliser le statut de travailleur autonome de l'artiste. Elle pourrait remettre en question les progrès attribuables à cette importante législation qu'est la *Loi sur le statut de l'artiste*. Il est vrai que l'introduction de cette notion d'entrepreneur dépendant aiderait les associations syndicales de salariés à représenter une catégorie de travailleurs délaissés par les lois actuelles. Toutefois, nous croyons qu'il faudrait exclure automatiquement les artistes et leur régime de relations de travail du *Code du travail* et même officialiser le statut particulier des artistes et de leur milieu. Cela fait ressortir une difficulté majeure à laquelle sont confrontées les politiques publiques dans le domaine de l'emploi. Certains travailleurs sont de véritables travailleurs autonomes qui tirent avantage de leur statut. Même s'ils peuvent être assimilés à des entrepreneurs dépendants, certains d'entre eux ne sont pas prêts à être perçus comme des salariés pour autant. L'expérience dans les relations de

⁵² Voir Synthèse du rapport Bernier, p.15

⁵³ Mémoire de la Sartec sur le *Projet de loi #182 modifiant le Code du travail* présenté à la Commission de l'économie et du travail, 8 février 2001.

travail propres aux artistes québécois illustre toute la difficulté d'établir par une loi unique des droits uniformes applicables à des travailleurs dont la situation de travail varie beaucoup de l'un à l'autre.

L'instauration d'une protection sociale et d'un régime de relations de travail pour les travailleurs autonomes risque d'être un sujet de plus en plus présent dans le milieu des relations industrielles. Nous sommes d'accord pour dire que le régime de relations de travail des artistes québécois est un modèle très intéressant à étudier en vue d'un éventuel régime pour certains types de travailleurs autonomes. Toutefois, l'élaboration d'un tel régime de relations de travail devrait tenir compte des forces et des faiblesses du régime des artistes. La présence d'une négociation collective et la possibilité pour les artistes à négocier individuellement des conditions de travail plus avantageuses sont des pistes intéressantes à exploiter pour la création d'un éventuel régime de relations de travail pour les travailleurs autonomes. De même que les protections collectives qu'offrent les associations d'artistes à leurs membres sont des aspects intéressants à cet égard. Cependant, il faudrait que les donneurs d'ouvrage puissent se regrouper collectivement en association ce qui faciliterait énormément l'harmonisation et le respect des relations de travail. De plus, il ne faut pas oublier que le système de relations de travail des artistes découle d'une longue évolution et d'un besoin très spécifique de la part des artistes québécois. Avant de mettre en place un tel régime, il faudrait tenir compte de la spécificité du milieu, des besoins en matière de relations de travail des travailleurs autonomes concernés et de la volonté de ceux-ci à bénéficier d'une protection collective. Finalement, nous croyons que le modèle de relations de travail des artistes québécois va continuer à inspirer les chercheurs et certains groupes de travailleurs autonomes puisque ce régime occupe une place particulière dans le paysage des relations industrielles au Québec.

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

1. APFTQ, *Règlements généraux de l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec*, 2000.
2. ARTHURS, H.W. et AL. *Labour law and Industrial Relations in Canada*. Fourth Edition. Kluwer Boston. 1993.
3. ASSEMBLÉE NATIONALE. *Le statut de l'artiste*. Document officiel, juin 1990.
4. ASSOCIATION LITTÉRAIRE ET ARTISTIQUE CANADIENNE, *Le nouveau Code civil et le statut de l'artiste*, ALAI Canada, 1996.
5. ASSOCIATION LITTÉRAIRE ET ARTISTIQUE CANADIENNE, *Les lois québécoises et fédérale sur le statut de l'artiste*. ALAI Canada, 1996.
6. BELLACE, J.R. et ROOD M.G. *Labour law at the crossroads : Changing employment relationships*. Kluwer Law International 1997.
7. BERNIER, Jean et al, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, synthèse du rapport final*, Ministère du travail, 2003.
8. BLANCHETTE, Sylvie, *La négociation collective chez les pigistes : l'expérience de l'Union des artistes*, exposé présenté lors de la 10^e journée de droit social et du travail, le 14 mai 1999.
9. BOILARD, Gilberte. *Statut de l'artiste : Bibliographie sélective et annotée*. Bibliothèque de l'Assemblée nationale, Division de la référence parlementaire du Québec, 1990.
10. BOUFFARTIGUE, Paul et ECKERT, Henri. *Le travail à l'épreuve du salariat : A propos de la fin du travail*. Éditions L'Harmattan, Collection Logiques sociales. 1997.
11. CARDIN, Jean-Réal. *Le droit d'association, son extension, ses limites*. Le Code du travail du Québec (1965). Les presses de l'Université Laval à Québec. 1965.

12. CHAMBRE DES COMMUNUNES, *Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité sur le statut de l'artiste du Comité permanent des communications et de la culture*, Parlement Canada.
13. CHAREST, Jean. *Restructuration économique, transformations des relations industrielles et innovations institutionnelles : configuration, émergence et impacts des initiatives sectorielles dans les contextes canadien et québécois*. Thèse de Doctorat, Département des relations industrielles, Université de Montréal, 1998.
14. COIQUAUD, Urwana. *Les nouvelles formes du travail : une réalité juridique encore confuse*. Gazette du travail, Vol.2, no.3. 1998.
15. COMITÉ CONSULTATIF CANADIEN SUR LE STATUT DE L'ARTISTE, *Projet d'une loi concernant le statut professionnel de l'artiste : Code canadien des artistes*, Ottawa 1988.
16. CONSEIL DES ARTS ET LETTRES DU QUÉBEC. *Les organismes de production en théâtre subventionnés par le Conseil des arts et des lettres du Québec de 1994-1995 à 1997-1998*. Portrait économique Octobre 2000.
17. DACOSTA Isabel. *La théorie des relations industrielles aux Etats-Unis : De Dunlop au débat actuel*. Dans l'ouvrage, *Les systèmes de relations professionnelles, examen critique d'une théorie*. 1990.
18. DESMARAIS, Jacques. *Actes de la 10e journée de droit social et du travail, le 14 mai 1999. ; élargir le Code du travail*. Département des sciences juridiques. Faculté de science politique et de droit. Université du Québec à Montréal, 1999.
19. DIRECTION DES SERVICES AUX ARTISTES, *Mémoire de la direction des services aux artistes*, Gouvernement du Québec, la direction, 1987-1992.
20. DOSTALER, Gilles. *État-providence et néo-libéralisme : repères historiques*. Relations économiques, juillet-août, 1996.
21. DUNLOP, John.T. *Industrial relations systems, revised edition*. A Harvard business school press classic, Boston, 1993.
22. ÉTUDES OFFERTES À LYON-CAEN, Gérard. *Les transformations du droit du travail*. Dalloz 1989.

23. GAGNON, Mona-Josée. *Le travail une mutation en forme de paradoxe*. Diagnostic23. Institut québécois de recherche sur la culture. 1996.
24. GAGNON, Robert. P. *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories*. 3e éditions. Les éditions Yvon Blais inc. 1999.
25. GAUTHIER, André. *L'économie mondiale depuis la fin du XIX siècle*. Histoire et géographie économiques. Éditions Bréal. 1995.
26. GÉLINAS, Gratien et Paul Siren, *Groupe de travail sur le statut de l'artiste. Le statut des artistes / Rapport du groupe de travail*, Canada, Ministère des communications, 1986.
27. GENDREAU, Ysolde. *La loi française du 3 juillet 1985 / Un modèle pour les droits des artistes-interprètes canadiens ?* Les cahiers de la propriété intellectuelle, p. 371- 388, 1989.
28. GILKER, Stéphane. *Analyse de la loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*. Dans Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste. Association littéraire et artistique canadienne inc. 1991.
29. GRÉGOIRE, Marc, *A Propos du Fonds canadien de télévision*, Communiqué de la Société des auteurs à la radio, télévision et cinéma, mars 2003.
30. HÉBERT, Gérard. *La genèse du présent Code du travail*. Le Code du travail du Québec (1965). Les presses de l'Université Laval à Québec. 1965.
31. HÉBERT, Gérard. *Traité de négociation collective*. Éditeur Gaétan Morin. 1992.
32. INSTITUT D'ÉCONOMIE RÉGIONALE ET SOCIALE. *L'avenir de l'emploi : approches prospectives des alternatives et des conditions de mise en oeuvre*. Éditions Orcades. 1997.
33. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *La population active expérimentée des secteurs de la culture et des communications au Québec*, donnée du recensement de 1996.
34. LAMARCHE, Lucie. *Actes de la 5e journée en droit social et du travail : Emploi précaire et non-emploi; droits recherchés*. Département des sciences

- juridiques. Université du Québec à Montréal. Les éditions Yvon Blais inc. 1994.
35. LAROUCHE, Viateur & DÉOM, Esther. *L'approche systémique en relations industrielles*. Relations industrielles, vol.39, no1, 1984.
 36. LYON-CAEN, Gérard. *Le droit du travail non salarié*. Collection Sirey, édition Sirey 1990.
 37. MACPHERSON, Elizabeth, *Collective Bargaining for Independant Contrators : Is the Status of the Artist Act a model for the Industrial Sectors ?*, Canadian Labour Employment Law, 1999.
 38. MATTEAU, Colette. *Analyse de la loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste. Association littéraire et artistique canadienne inc, 1992.
 39. MICHALET, Charles-Albert. *Les métamorphoses de la mondialisation, une approche économique*. Université de Paris-Dauphine, Paris, 1999.
 40. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Population active du secteur culturel par région administrative (données du recensement 1991)*. Direction de la recherche et de la statistique. Octobre 1998..
 41. MINISTÈRE DES AFFAIRES CULTURELLES. *Esquisse d'une problématique du statut de l'artiste*. Document de travail, Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste, 1987.
 42. MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS, *Le statut de l'artiste / Rapport du groupe de travail sur le statut de l'artiste*. Canada, 1986.
 43. MINISTÈRE DU TRAVAIL, *L'évolution de l'emploi autonome*, Ministère du travail, 1999.
 44. MORIN, Fernand. *Le droit de l'emploi au Québec*. Éditions Wilson & Lafleur Ltee. 1998.
 45. PATENAUDE, Gaétan. *Concilier le droit de l'artiste au respect de son intégrité avec le développement harmonieux du milieu de la danse : Projet de loi 90 : Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Mémoire présenté à la

- Commission de la culture par le Regroupement des professionnels de la danse du Québec, 1987.
46. PATRIMOINE Canada, *La production indépendante canadienne : Perspectives de croissance à l'ère du regroupement des entreprises*, Rapport de l'Association canadienne de production de films et de télévision et l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec avec le concours de Patrimoine Canada, Profil 2001.
 47. PICHETTE, Claude. *Le statut juridique de l'artiste interprète : étude*. Gouvernement du Québec, Ministère des affaires culturelles, Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste, 1984.
 48. QUIVY, Raymond et VAN CAMPENHOUDT, Luc. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod, Paris, 1995.
 49. RAY, Jean-Émmanuel. *Mutations économiques et droit du travail*. dans Lyon-Caen Gérard, *Les transformations du droits du travail*.
 50. REGROUPEMENT des professionnels de la danse, *Pour une politique des arts et des professions artistiques : mémoire sur le statut de l'artiste et du créateur*, présenté à la Commission de la culture par le regroupement des professionnels de la danse du Québec, 1986.
 51. REVUE DU TIERS-MONDE, *Relations de travail et mondialisation*. Institut d'étude du développement économique et social. Octobre-décembre 1996, tome XXXVII. No148.
 52. ROUSSEL, Ghislain. *Historique et objectifs des législations québécoises sur le statut de l'artiste*. Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste. Association littéraire et artistique canadienne inc. 1992.
 53. SERVICE GOUVERNEMENTAL DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DU STATUT DE L'ARTISTE, *Bulletin d'information du service*, 1983-1986.
 54. SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Diagnostic sur le travail autonome (version synthèse)*. Connaissance du marché du travail. 1997.
 55. STATISTIQUE Canada. *La population active du secteur culturel au Québec*. Données du recensement de 1991.

56. SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la subordination*. Droit social. no 2. Février 2000. Extrait d'un rapport pour le VI congrès européen de droit du travail (Varsovie, 13-17 sept.1999).
57. THIÉTART, Raymond-Alain et COLL. *Méthodes de recherche en management*. Dunod, Paris, 1999.
58. TIXIER, Pierre-Eric. *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*. Presses universitaires de France. Collection sociologie. 1992.
59. TRUDEAU, Gilles. *Les normes minimales du travail : bilan et éléments de prospective*. Vingt-cinq ans de relations industrielles, les normes minimales du travail, 1990.
60. UNESCO, *Recommandations adoptée sur le rapport de la Commission du programme IV à la 37^e séance plénière*. 27 octobre 1980.
61. UNION DES ARTISTES, *L'Union des artistes a 60 ans / témoignage et historique*. Avis d'artiste, volume 15, no4, automne 1997.
62. UNION DES ARTISTES, *Le statut des artistes en tant que travailleurs autonomes / Le filet de sécurité des artistes interprètes*, document interne, 24 août 2001.
63. UNION DES ARTISTES, *Les 30 ans de la Caisse de sécurité du spectacle*. Avis d'artistes, volume 15, no4, automne 1997.
64. UNION DES ARTISTES, *Mémoire de l'Union des artistes présenté à la Commission de l'économie et du travail concernant le projet de loi 182*, 2001.
65. VERGE, Pierre et VALLÉE, Guylaine. *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Les éditions Yvon Blais inc. 1997.
66. VILLEVAL, Marie-Claire. *Mutations industrielles et reconversion des salariés*. Éditions L'Harmattan. 1992.
67. WEILER, Paul. *Reconciliable differences : New directions in Canadian Labour Law*. The Carswell Company limited. Toronto, Canada. 1980.

A) Les ententes collectives

- Union des artistes et l'Association des producteurs de Films et de Télévision du Québec, 2001-2005.
- Union des artistes et La Corporation de l'Opéra de Montréal inc., 1998-2001.
- Union des artistes et Société de Télévision du Québec, 1997-2000.
- Union des artistes et l'Association des producteurs de théâtre privé (APTP), 2000-2005.
- Union des artistes et la Société Radio-Canada, Octobre 1996.
- Union des artistes et le Réseau de Télévision Quatre-Saisons, mai 1993.
- Union des artistes et Théâtre Unis Enfance Jeunesse, Mai 1996.
- Union des artistes et l'Office National du Film, 1999-2002.
- Union des artistes et Théâtres Associés (TAI) inc., 1998-2002.
- Union des artistes et Producteurs Conjointes, 1998-2002.

B) Les législations citées

- *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27
- *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c.64
- *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c.N-1.1
- *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., c.S-32.01
- *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., c. S-32.1
- *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40
- *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada*, L.C., 1992, c.33.