

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

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

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

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

**La représentation collective des travailleurs autonomes:
mission impossible ou défi de taille?
Étude de cas**

Faculté des arts et des sciences
École des relations industrielles

Mémoire

Présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de
Maîtrise en sciences sociales (M.Sc) en relations industrielles.

Juin 2009

Par Roxanne Ouellet-Poulin

© Roxanne Ouellet-Poulin 2009



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

La représentation collective des travailleurs autonomes:
mission impossible ou défi de taille?
Étude de cas

Présenté par
Roxanne Ouellet-Poulin

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jean Charest : Président-rapporteur

Michel Coutu : Membre du Jury

Guylaine Vallée : Directrice de recherche

RÉSUMÉ

Les travailleurs autonomes au Québec ont un statut très particulier, puisqu'ils ne sont pas considérés comme des salariés; ils ne sont donc pas protégés par la plupart des lois du travail, notamment par le *Code du travail*. Ceci a pour conséquence de limiter leur accès à la protection sociale et à la représentation collective généralement accordées aux travailleurs salariés. Ce mémoire consiste à étudier le phénomène du travail autonome sous l'angle d'une stratégie organisationnelle syndicale; en se référant à l'expérience de l'Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (AQTA), qui fut mise sur pied en 1997 par le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP) et cessa ses activités en 2000. L'objectif de cette recherche est d'observer et de comprendre comment s'est effectuée la représentation collective d'un regroupement de travailleurs non-salariés et si celle-ci est possible, sans les recours et les mécanismes traditionnels du système de relations industrielles.

Pour ce faire nous utilisons un modèle d'analyse basé sur la «logique représentative du syndicat» (Gagnon 1998), qui consiste en la reconnaissance institutionnelle de celui-ci dans la société (institutionnalité), du modèle identitaire qui le caractérise (identité) et du rôle des représentants du groupe envers les membres, les « donneurs d'ouvrage » et l'État (délégation). L'étude du cas de l'AQTA repose sur la réalisation d'entrevues, sur une analyse documentaire et une revue de presse. Les conclusions de l'étude confirment qu'une représentation collective peut être possible mais qu'il y a eu certaines failles dans les dimensions de la logique représentative; ce qui explique l'échec de cette tentative organisationnelle de représenter les travailleurs autonomes. L'identité ressort comme un élément déterminant. Ces résultats nous éclairent sur les facteurs qu'un syndicat doit prendre en considération lorsqu'il aborde les travailleurs autonomes. Ils invitent aussi à réfléchir au renouveau syndical et aux

nouveaux modèles de représentation qui seraient envisageables dans de tels contextes.

Mots-clés : (1) travailleurs autonomes, (2) représentation collective, (3) logique représentative, (4) renouveau syndical, (5) stratégie organisationnelle, (6) protection sociale, (7) AQTA.

ABSTRACT

Self-employed workers in Quebec are in a peculiar situation; as they are without employee status and not supervised by the standard structure found in the *Labour Code*. This has the effect of limiting their access to social protection and collective representation generally granted to employees. The following thesis examines the phenomenon of self-employment in terms of an organizational strategy, through the experience of a self-employed workers association called AQTA (Quebec self-employed workers alliance) that was put in place in 1997 by the CEP (Communication, Energy and Paperworkers union of Canada), ending its activities in 2000. The goal here is to observe and understand how a collective representation is done without recourse to the *Labour Code* or other mechanisms of the industrial relations system.

The concept of the "trade union's logic of representation" (Gagnon 1998) is used as a model of analysis. This concept has three dimensions: the institutional recognition of the union in society (institutionality), the identity of the group it represents (ID) and the role of union delegates with group members, "jobs provider" and the state structure (delegation). The case study is based on the completion of interviews, documentary analysis and a press review. The findings of this study establish that three dimensions have all had an influence on the failure of the AQTA experience. Although the organizational strategy used by the CEP had certain flaws in all three dimensions, it is apparent that identity had a predominant impact since it was not well defined and varied on its path. These results highlight factors that a union must take into consideration when addressing self-employed workers. They also lead us to consider labor union renewal and some new models of representation that take into account workers that don't have employee status.

Key words: (1) self-employed workers (2) collective representation (3) union renewal (4) logic of representation (5) organizational strategy (6) social protection, (7) AQTA.

Table des matières

Chapitre I — État des connaissances sur le phénomène du travail autonome	4
Section I : Description du phénomène social	5
1.1 La perspective sociologique classique	6
1.1.1 La perspective sociologique moderne	7
1.1.2 Classification de D'Amours et Crespo	9
1.1.3 La définition à des fins statistiques	13
1.1.4 Définition juridique	14
1.1.5 Retour sur la définition	18
1.2 Évolution du travail autonome au Québec	19
1.2.1 Historique et statistiques	19
1.2.2 Le recours au travail atypique par les entreprises	20
1.2.3 Motivation, satisfaction et aspirations du travailleur autonome	22
Section II : Effets juridiques du statut de travailleur autonome	27
2.1 La protection sociale	28
2.1.1 Régimes de protection sociale au Québec	28
2.2 Liberté d'association et liberté syndicale	34
2.2.1 Quelle liberté s'applique aux travailleurs autonomes ?	38
Section III : La représentation collective des travailleurs autonomes	39
3.1 Présentation de 6 cas	40
3.2 Conclusion sur les cas	59
3.3 Facteurs individuels	60
3.4 Facteurs organisationnels	62
3.4.1 Épuisement du modèle syndical traditionnel	62
3.4.2 Renouveau syndical	63
3.5 Conclusion du bilan de littérature	64
Chapitre II — Cadre de la recherche	65
Section I : Problématique et question de recherche	65
1.1 Problématique	65
1.2. Question de recherche	67
Section II : Modèle d'analyse	68
2.1. Modèle conceptuel	68
2.1.1 Variable dépendante	71
2.1.2 Dimensions de la variable indépendante	71
2.2 Cadre opérationnel	76
2.2.1 L'institutionnalité	79
2.2.2 L'identité	85
2.2.3 La délégation	86
Section III : Méthodologie	93
3.1 Paramètres méthodologiques de la recherche	93
3.1.1 Description du cas	94
3.2 Sources et méthodes de collecte des données	95
3.2.1 Sources documentaires	95
3.2.2 Entrevues	96
3.2.3 Difficultés et limites	98
3.3 Propositions	98
Chapitre III — Exposé des résultats	100
Section I : L'institutionnalité	101
1.1 Forme juridique	101

1.2 Organisation et structure	103
1.2.2 Politique interne.....	104
1.3 Climat général des relations entre les acteurs.....	107
1.3.1 Contexte économique	107
1.3.2 Contexte politique	108
1.3.3 Autres éléments de contexte : les priorités de la FTQ	109
1.4 Analyse de la <i>proposition n° 1</i>	110
Section II : L' identité.....	112
2.1 Base de regroupement	113
2.1.1 Les différentes phases de regroupements	113
2.2 Type de travailleur autonome : catégorie socioéconomique.....	117
2.3 Analyse de la <i>proposition n°2</i>	119
Section III : La délégation	121
3.1 Qui exerce la délégation : personnes nommées, personnes élues.....	122
3.2 Rôle des représentants par rapport aux tiers	122
3.2.1 Objectifs	122
3.2.2 Services offerts	125
3.3 Rôle du représentant et des personnes-clés - relations avec les membres	128
3.3.1 Taux d'adhésion (Membership).....	128
3.3.2 Le sentiment d'appartenance	130
3.3.3 Les personnes-clés	132
3.4 Analyse de la <i>proposition n° 3</i>	134
Section IV : Conclusion	136
4.1 Analyse de la <i>proposition n°4</i>	136
4.2 Constats généraux sur les autres dimensions.....	139
Chapitre IV — Discussion des résultats.....	141
Section I : Limites de la recherche	141
1.1 Dépendance envers les interlocuteurs.....	142
1.2 Le nombre d'entrevues	143
1.3 Rareté des sources documentaires	143
1.4 Limites reliées au modèle opératoire.....	144
Section II : Apport de la recherche à l'état des connaissances	145
2.1 Liens avec le bilan de la littérature.....	145
2.2 La stratégie syndicale et la représentation des travailleurs autonomes.....	146
Section III : Nouveaux modèles de représentation et pistes de réflexion futures.....	148
3.1 Construire une législation mieux adaptée à la réalité	149
3.2 Travailleurs autonomes du Québec inc.	152
3.3 Nouveaux modèles de représentation	156
3.3.1 Modèles par secteur ou profession : syndicalisme de marché et syndicalisme des nouveaux métiers	157
3.3.2 Le modèle technologique : syndicalisme ouvert.....	159
3.3.3 Le modèle global et social : syndicalisme communautaire.....	160
3.4 La logique représentative de ces nouveaux modèles	162
Conclusion générale	164
Bibliographie.....	167
A N N E X E S	174

Liste des tableaux et figures

Tableau I	
Avantages et inconvénients associés au statut de travailleur autonome	p.23
Tableau II	
Modèle opératoire	p.78
Tableau III	
Les propositions	p.98

Figure 1.1	
Modèle conceptuel de la logique représentative	p.70

Remarques et abréviations

- ❖ La forme masculine est utilisée dans l'expression « travailleur autonome » pour alléger le texte; il désigne à la fois le genre masculin et féminin.

AQTA	Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes du Québec
CCT	Code canadien du travail
CDLP	Charte des droits et libertés de la personne
Ct	Code du travail
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les lésions professionnelles
LNT	Loi sur les normes du travail
LRRQ	Loi sur le régime des rentes du Québec
LSST	Loi sur la santé et sécurité du travail
OIT	Organisation internationale du travail
RPC	Régime pensions du Canada
SCEP	Syndicat canadien de l'énergie et du papier
TAQ	Travailleurs autonomes Québec inc.

Remerciements

Effectuer et compléter ce mémoire s'avéra être une expérience riche et un véritable exercice de persévérance. Mon cheminement fut long et truffé de moments difficiles, mais il fut également captivant et enrichissant. Ma passion pour le sujet traité ainsi que pour toutes les personnes impliquées me poussèrent à continuer. Que ce soit des chauffeurs de taxis, des journalistes pigistes, des personnes ayant des statuts d'emploi atypiques, des artistes, des syndicalistes, des amis; nombreux sont les gens avec qui j'ai pu discuter du travail autonome de façon informelle. Je tiens à souligner leur contribution, même si les données ne se retrouvent pas dans ce mémoire, ils ont partagé leurs expériences, m'ont donné de l'inspiration et surtout, m'ont confirmé que c'était un sujet important dont on devait discuter. Je remercie donc toutes ces personnes avec qui j'ai eu de petites ou de grandes conversations et qui se sont intéressées de près ou de loin à ma recherche.

D'une façon plus précise maintenant, j'aimerais remercier Jean-Sébastien Marsan auteur d'un ouvrage sur le phénomène du travail autonome et ancien président de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) qui fut mon premier contact dans le domaine. Même si j'ai décidé de ne pas faire ma recherche sur cette association, je le remercie de son aide. Dans un deuxième temps, je remercie le SCEP et la FTQ qui m'ont fourni les documents et le support nécessaire pour faire ma recherche. J'aimerais remercier celles qui ont fait la relecture de certaines portions de mon mémoire : Nicole Trachy, Audrey Bazinet pour leurs corrections au niveau du français et Dominique Savoie pour son opinion et ses suggestions quant au contenu. J'aimerais remercier Guylaine Vallée qui fut une directrice patiente et inspirante. Mes amis qui m'ont soutenue tout au long du projet. Finalement, je remercie ma mère Danielle Ouellet, qui a toujours cru en moi et qui espérait tant que je finisse ce mémoire; je te le dédie enfin pour ton anniversaire.

Introduction

Le monde de l'emploi a beaucoup changé au cours des vingt dernières années. Nous pouvons observer deux phénomènes concomitants qui se démarquent actuellement au Québec : le recul de l'emploi à temps plein à durée indéterminée et la forte croissance du nombre de travailleurs atypiques (Bernier, Vallée, Jobin 2003). En effet, depuis quelques décennies, le Québec, tout comme les autres économies développées d'ailleurs, se trouve confronté à une vague de changements tant sociaux qu'économiques. Parmi ces changements notons une hausse de la concurrence entre les entreprises, de nombreuses innovations technologiques et le besoin de consommation toujours croissant des clients. La croissance du travail autonome depuis 1976 serait une des résultantes de ces changements. Cette progression serait due à l'augmentation des besoins occasionnels de main-d'œuvre des entreprises. Il est vrai que le recours au travail autonome donne une plus grande flexibilité aux entreprises dans la gestion des ressources humaines, mais il provoque du même coup la précarisation du statut de travailleur autonome. Entre 1976 et 2007, le nombre de travailleurs autonomes a presque doublé, passant de 255 500 à 552 100 (Statistique Canada 2007). Cette proportion est non négligeable et risque de continuer à progresser bon an mal an.

Toutefois, le cadre juridique entourant les lois du travail est loin d'évoluer au même rythme. En effet, tout notre système de relations industrielles et l'ensemble du droit en matière d'emploi sont basés sur des relations d'emplois typiques fondées sur le salariat. Les travailleurs autonomes, ne correspondant pas à la définition de salarié, se retrouvent donc exclus du *Code du travail* et ne peuvent bénéficier des régimes de protection sociale mis en place pour protéger les intérêts des travailleurs salariés. Cette exclusion a pour effet d'augmenter la précarité de la forme d'emploi qu'est le travail autonome, ce qui remet en question notre droit du travail actuel (Marsan 2001; Bourhis, Wils 2001; Bernier, Vallée, Jobin 2003; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005; Laferté 2006). En

vérité, ce droit du travail ne semble pas répondre aux besoins pressants de ces travailleurs.

Ces deux phénomènes peuvent avoir divers impacts dans notre société post-industrielle, notamment en remettant en question notre droit du travail et en effritant du même coup le mouvement syndical québécois. Le taux de syndicalisation est plutôt stable au Québec, et, à 40,0% (Statistique Canada 2007) fait du Québec la province la plus syndiquée au pays. Par contre, ce taux est concentré dans le secteur public. Le modèle syndical se trouve donc aussi confronté à ces nouvelles formes d'emplois et à la difficulté de représenter ces travailleurs très différents du salarié typique. Cette situation provoque plusieurs questionnements servant à alimenter un débat de société très actuel. C'est pour cette raison que depuis quelques années, la question des travailleurs autonomes suscite un intérêt certain dans presque toutes les sphères de notre société; que ce soit au niveau du droit, de l'économie, de la politique ou de la sociologie. Un des objectifs de notre recherche sera de décrire le phénomène croissant du travail autonome et de comprendre le défi et les conséquences que pose cette forme d'emploi sur les mécanismes de notre société. Nous nous pencherons plus particulièrement sur les formes de représentation collective des travailleurs autonomes et sur les tentatives organisationnelles de ceux-ci.

Pour ce faire, notre mémoire est structuré en quatre chapitres. Le premier chapitre présente un état des connaissances sur le travail autonome : ses définitions, ses causes et effets, ainsi que les tentatives d'action collective des travailleurs autonomes déjà documentées dans la littérature. Le second chapitre portera sur les objectifs précis de notre recherche, ainsi que sur notre modèle conceptuel, notre cadre opérationnel et la méthodologie que nous adopterons. Le troisième chapitre portera sur l'analyse des données concernant le cas que nous avons choisi d'étudier lequel représente une tentative organisationnelle de représenter les travailleurs autonomes. Nous étudierons cette expérience en profondeur en dégagant les caractéristiques de celle-ci pour déterminer ses

causes d'échec. En guise de quatrième chapitre, nous proposons une discussion des résultats, de leur apport à l'état actuel des connaissances et, nous concluons finalement avec quelques nouveaux modèles de représentation comme pistes de réflexions future

Chapitre I — État des connaissances sur le phénomène du travail autonome

La recrudescence du travail autonome est un phénomène social important dans notre société actuelle. Même si le nombre de travailleurs autonomes tend à se stabiliser au Québec, il demeure que ceux-ci sont exclus de plusieurs régimes, notamment du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). En effet, les travailleurs autonomes ne sont pas salariés au sens de la loi. Ils ne peuvent donc créer un syndicat accrédité au sens de cette loi et bénéficier des droits de négociation collective qu'elle aménage.

La problématique de la représentation collective des travailleurs autonomes est l'objet de départ de notre recherche. Voici les premières questions qui serviront à alimenter notre recherche à ce stade-ci.

Questions de départ

Est-ce que l'exclusion du Code du travail empêche les travailleurs autonomes d'avoir recours à une représentation collective sous forme de syndicat ou association ?

Est-ce que ces travailleurs peuvent négocier leurs conditions de travail collectivement ?

Est-ce que les formes de représentations classiques conviennent aux besoins de ce type de travailleur ?

Ces questions ne sont que le point de départ de notre recherche. Pour être précisées, elles requièrent que nous examinions la littérature existante sur le travail autonome. En effet, il n'est possible de comprendre la représentation des

travailleurs autonomes que si nous saisissons entièrement toutes les caractéristiques de ce phénomène. Nous allons donc débuter par une description du travail autonome comme phénomène social en examinant ses définitions aux niveaux sociologique, statistique et juridique. Ensuite, nous tenterons de comprendre quels sont les effets directs de ce statut d'emploi sur la vie des individus et les besoins de protection qui en découlent. Nous examinerons finalement différents cas de représentation collective des travailleurs autonomes. Ces éléments nous semblent essentiels pour comprendre le contexte dans lequel peuvent émerger des formes de représentation collective et ainsi préciser notre question de recherche.

Section I : Description du phénomène social

Dans cette section, nous décrivons le phénomène du travail autonome en profondeur à l'aide des perspectives sociologique, juridique et statistique. En fait, dans un premier temps, nous tenterons de définir ce qu'est un travailleur autonome. Puis, dans un deuxième temps, nous dresserons un court portrait de l'évolution de ce phénomène social au Québec.

Définir ce qu'est un travailleur autonome n'est pas une tâche facile. Tout d'abord, celui-ci possède plusieurs noms et appellations. Les plus utilisés dans la littérature sont : « travailleur autonome » ou « travailleur indépendant » et même « entrepreneur » dans certains cas. Toutefois, le travailleur autonome est souvent associé à tort avec l'entrepreneur. Dans les lignes qui suivent, on constatera qu'il n'y a pas de définition claire et officielle de ce qu'est un travailleur autonome, celui-ci étant souvent défini en opposition au travailleur salarié.

Depuis quelques années, plusieurs études ont été commandées par les différents ministères pour tenter de comprendre les caractéristiques et situations particulières de ces nouveaux travailleurs. Nous allons donc nous référer à ces

sources précieuses pour tenter de définir et démystifier le travailleur autonome. Nous allons chercher à caractériser celui-ci sous trois angles différents, soit : aux niveaux sociologique, statistique et légal.

1.1 La perspective sociologique classique

Sur le plan sociologique, la classe sociale reste toujours un élément déterminant pour définir le travailleur. En effet, si nous nous référons à la théorie de Marx , la propriété des moyens de production est déterminante pour saisir l'essence même des rapports de force entre le capital et le travail (Fudge, Tucker, Vosko 2002 : p.6). Sous cet angle, dans une société capitaliste, on voit apparaître trois classes distinctes (Fudge, Tucker, Vosko 2002 : p.7) :

- la bourgeoisie ou les employeurs qui détiennent les moyens de production et exercent le contrôle sur les travailleurs;
- la petite bourgeoisie ou les travailleurs indépendants, sans employés, qui ne vendent pas leur force de travail et n'achètent pas celle des autres;
- le prolétariat ou les travailleurs prolétaires qui vendent leur force de travail à des employeurs et se soumettent ainsi à l'autorité d'autrui.

Historiquement, les travailleurs autonomes ont été associés à l'indépendance et contrastés avec le statut dépendant des salariés. Les caractéristiques qui les définissent sont : la propriété des moyens de production ainsi que le contrôle et l'autonomie au niveau du processus de travail (Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005 : p.8). Par contre, nous verrons que ce modèle « idéal » du travailleur autonome est loin de correspondre à la réalité d'aujourd'hui.

1.1.1 La perspective sociologique moderne

Les concepts sociologiques classiques étant de plus en plus difficiles à appliquer à la réalité du travail actuel, plusieurs auteurs contemporains ont donc élaboré des nouveaux critères pour tenter de classer les différents types de travailleurs. En effet, dans presque toute la littérature sur le sujet, les auteurs s'accordent pour dire que les travailleurs autonomes ne sont pas une catégorie homogène, mais bien une catégorie hétérogène (Bourhis, Wils 2001; Marsan 2001; Fudge, Tucker, Vosko 2002 ; Bernier, Vallée, Jobin 2003; D'Amours, Crespo 2004; D'Amours, Leseman, Dagenais, Tremblay, Lévesque 2004).

La catégorisation la plus courante est de différencier les travailleurs autonomes dépendants sans aide rémunérée (qui dépendent économiquement du client), les travailleurs autonomes indépendants sans aide rémunérée et les travailleurs autonomes indépendants avec aide rémunérée (Bernier, Vallée, Jobin 2003; D'Amours, Lesemann, Dagenais, Tremblay, Lévesque 2004). Si on vulgarise les catégories, nous aurons en premier lieu l'autonome « pur et dur ». Cette première classe concerne l'individu qui exploite une entreprise à son compte et qui s'apparente donc à un entrepreneur ayant un haut degré de contrôle sur ses activités. Certains auteurs vont même jusqu'à nommer *conquérants* ces travailleurs autonomes (Marsan, 2001).

Ce sont des travailleurs autonomes qui réussissent bien, qui ont choisi cette voie de leur propre gré et qui travaillent en moyenne 50 heures/semaine (Marsan 2001). Dans un autre ordre d'idée, nous pouvons classifier les travailleurs autonomes au niveau de leur satisfaction face à leur statut. Dans ce cas, la catégorie qui s'apparenterait le plus aux *conquérants* serait les *comblés* (Beaucage, Bellemare 2007). Ce sont des travailleurs autonomes qui se sentent privilégiés d'avoir ce statut qui correspond tout à fait à leur recherche d'autonomie et de liberté sur le plan professionnel (Beaucage, Bellemare 2007). D'où leur répugnance pour toute subordination ou autorité.

Par contre, il y a aussi l'autre côté de la médaille. D'autres seraient un peu moins chanceux, ils auraient moins d'éducation, travailleraient moins d'heures et subiraient le travail autonome faute d'autres opportunités. Ils considèrent que le travail autonome ne leur procure pas davantage d'autonomie et de liberté ou que le prix à payer est trop élevé en insécurité et isolement (Beaucage, Bellemare 2007). Il s'agit des travailleurs autonomes qui subissent leur statut comme les *rescapés*, les *victimes* (Marsan 2001) ou les insatisfaits parfois *résignés* (Beaucage, Bellemare 2007). On retrouve aussi dans cette catégorie le « faux autonome » ou travailleur autonome déguisé (Bourhis et Whils 2001; Fudge, Tucker, Vosko 2002; Blondin et coll. 2002; Bernier, Vallée, Jobin 2003). Ce terme est couramment utilisé dans la littérature pour décrire un travailleur autonome qui possède un emploi ayant les caractéristiques d'un emploi salarié, mais qui est embauché comme travailleur autonome (Blondin et coll. 2002).

Cette appellation semble être adéquate puisqu'en effet, ces faux autonomes « exécutent une prestation de travail en échange d'une rémunération dans des conditions telles qu'ils sont placés sous la dépendance économique d'une seule personne » (Vallée 2005 : p.34). Ces travailleurs autonomes seraient donc dépendants économiquement de leur client puisque celui-ci s'apparente à un employeur, mais sans toutefois en avoir le statut juridique. Ce phénomène résulterait en fait de stratégies patronales visant à réduire le coût de la main-d'œuvre (Marsan 2001; Fudge, Tucker, Vosko 2002; Blondin et coll. 2002; Bernier, Vallée, Jobin 2003). Par ce fait, le client ne se voit pas dans l'obligation de prodiguer aux travailleurs autonomes les mêmes avantages sociaux ou le même salaire qu'à un travailleur salarié. De plus, il peut mettre fin à leur contrat ou le renouveler comme bon lui semble, sans être assujetti aux règles du droit du travail. En ce sens, la réalité du travail autonome est parfaitement compatible avec une part de subordination ou de dépendance après tout (Marsan 2001; Fudge, Tucker, Vosko 2002).

Il y a aussi d'autres travailleurs autonomes qui sont plutôt *nuancés* (Beaucage, Bellemare 2007), c'est-à-dire qu'ils font un bilan plutôt équilibré des avantages

et inconvénients de ce statut d'emploi. Ils ne quitteraient pas, pour le moment, ce statut d'emploi à moins d'une offre particulièrement alléchante.

La tâche de démystifier et d'établir une définition claire de ce qu'est un travailleur autonome devient donc ardue et complexe vu l'étendue des situations de travail que cette catégorie recouvre. Pour essayer de classer les travailleurs autonomes, d'autres auteurs ont aussi utilisé des dimensions différentes, telles que : le cumul d'emploi, la durée du travail sur une base annuelle et le caractère volontaire ou non de cette forme de travail (Bouhris, Wils 2001 : p.78).

1.1.2 Classification de D'Amours et Crespo

Une des classifications les plus détaillées est celle qui a été élaborée par Martine D'Amours et Stéphane Crespo dans « *Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employés* » (D'Amours, Crespo 2004). Les auteurs ont classifié les travailleurs indépendants en 6 catégories : les non-professionnels indépendants, les petits producteurs dépendants, les professionnels libéraux, les conseillers et consultants, les autres indépendants et ceux qui cumulent travail indépendant et salariat atypique et, finalement, les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail.

La première catégorie, les non-professionnels indépendants, serait la classe la plus peuplée, selon leur échantillon :

« Cette catégorie se distingue par l'indépendance économique de ses producteurs à l'égard de la clientèle [...] Ces travailleurs sont plus nombreux en moyenne à détenir une scolarité de niveau secondaire de même qu'une formation de niveau collégial. Ils sont plus susceptibles que la moyenne d'avoir un revenu personnel entre 10 000\$ et 19 999\$. Ils ne participent pas à une association professionnelle ou syndicale. Leur clientèle est composée d'individus, le plus souvent une clientèle de 20 clients et plus. Les produits typiques de cette classe sont l'hygiène corporelle et l'entretien de personne, la vente, l'entretien et la réparation de biens, le secrétariat, la comptabilité et le traitement de données. Les travailleurs de cette classe ont tendance plus que la moyenne à contrôler les modalités de l'organisation du travail. Côté protection contre les risques, ils en sont dépourvus plus que la moyenne. Ils sont plus nombreux à ne rien avoir en vue de la retraite, à ne pas avoir d'assurances-invalidité ou médicaments. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.476)

Nous pouvons voir que les auteurs ont vraiment défini la catégorie en détail, en utilisant plusieurs dimensions et indicateurs pour en venir à ces résultats.

Voyons une deuxième catégorie, celle des petits producteurs dépendants :

« Celle-ci se démarque par une situation de dépendance ou quasi-dépendance du producteur face à sa clientèle. On n'y retrouve aucun profil de revenus ou scolarité particulier. Elle contient en surnombre des producteurs détenant moins d'un an d'expérience ainsi que des membres d'organisation syndicale et de coopérative. [...] La majorité des travailleurs reçoivent la moitié ou plus de leur revenu d'un seul client et ont une clientèle composée d'entreprises seulement. Les produits surreprésentés dans cette classe sont les biens matériels, les communications et la culture. De plus, les clients de ces travailleurs ont tendance à contrôler les modalités de l'organisation du travail. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.476)

Encore une fois la catégorie est appréhendée à partir des mêmes critères et dimensions parmi lesquels on trouve les niveaux de scolarité et de revenu, les caractéristiques de la clientèle, les produits offerts par ces travailleurs, le contrôle qu'ils ont sur leur travail et leur protection contre les risques. Les différentes catégories de travailleurs autonomes se dégagent des variations observées à partir de ces critères.

La troisième classe est celle des professionnels libéraux. Cette classe se distingue par les caractéristiques propres aux professions libérales, donc un

plus haut niveau de scolarité, un plus haut taux d'adhésion à des associations professionnelles et un plus haut niveau de revenus :

« Typiquement ils offrent des services de santé, des services financiers et d'assurances. Ces producteurs sont trois fois plus nombreux à afficher des revenus supérieurs à 100 000 \$. On trouve dans cette classe une surreprésentation des détenteurs de maîtrise et doctorat. Ils ont 20 clients et plus et leur clientèle se constitue d'individus. Sur le plan de l'organisation du travail, les membres de cette classe se distinguent par l'intervention d'une instance extérieure qui fixe les tarifs. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.478)

Nous pouvons voir que cette catégorie de travailleurs autonomes se démarque en ce qui concerne les niveaux de scolarité et de revenus ainsi qu'une organisation du travail beaucoup plus structurée par leur appartenance à des professions réglementées.

La quatrième classe est constituée des conseillers et consultants. Voici un survol rapide de cette classe. Les membres de cette classe ont une clientèle composée exclusivement d'entreprises. Ils sont encore une fois très scolarisés et ils sont dans les tranches de revenus moyens à élevés (60 000 \$ et plus). Ils appartiennent généralement à une association professionnelle :

« Dans cette classe, l'offre typique concerne les services d'expertise-conseil aux entreprises, les services d'éducation, de formation et d'évaluation de programme et les autres services professionnels. Sur le plan de la protection contre les risques, ils sont plus nombreux qu'en moyenne à se payer une protection en vue de la retraite et des assurances-invalidité, médicaments, etc. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.479)

La cinquième catégorie se compose des autres indépendants et ceux qui cumulent travail indépendant et salariat atypique. Cette catégorie se rapproche de la première catégorie :

« Ses modalités spécifiques concernent les services de loisirs et de divertissements, une scolarité de niveau certificat ou baccalauréat ainsi que la présence de certaines modalités de protection sociale défrayée par un employeur ou par l'état. » (D'Amours, Crespo 2004, p.480)

Enfin, la dernière catégorie, et non la moindre, est celle des professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail. Elle compte pour un petit pourcentage de l'échantillon étudié par D'Amours et Crespo, soit 6,7%. Cette classe regroupe des travailleurs indépendants qui reçoivent de la protection sociale par le biais de leur clientèle. « Ceci s'explique par le fait que le secteur des communications et de la culture est le seul à posséder un cadre juridique permettant la négociation d'ententes collectives de travail. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.481) En effet, 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) institue dans ce secteur une obligation légale de négocier des ententes collectives fixant des conditions minimales de travail et de rémunération. Voici les caractéristiques de cette catégorie de travailleurs :

« Ces travailleurs sont généralement bien scolarisés et font partie d'associations professionnelles. Ils sont aussi beaucoup plus nombreux à posséder 20 ans et plus d'expérience comme travailleurs indépendants et génèrent des revenus oscillant entre 40 000 \$ et 59 999 \$. Ils ne se distinguent guère de la moyenne quant au contrôle de l'organisation du travail, sauf pour l'intervention d'une instance extérieure dans les tarifs et pour le contrôle du travailleur sur le contrat. Une certaine forme de protection contre le risque est ici assurée soit conjointement par le travailleur indépendant et le client. » (D'Amours, Crespo 2004 : p.480)

Nous pouvons voir qu'il est possible de définir les travailleurs autonomes en catégories distinctes. L'étude de Crespo et D'Amours va également dans le courant de pensée général qui stipule que les travailleurs autonomes constituent un groupe hétérogène. De plus, il est possible de déterminer, à partir des catégories énoncées plus haut, les groupes les plus précaires, puisque les auteurs ont inclus, dans leurs modalités, la protection contre le risque qui est un très bon indicateur de la précarité. Grâce à cette classification, il devient plus facile de comprendre les travailleurs autonomes et de cerner leurs différents besoins selon leur catégorie. Les catégories commencent d'ores et déjà à se raffiner et nous pouvons constater que le niveau de scolarité et le type de clientèle varient en fonction des catégories de travailleurs autonomes et peuvent être un bon indicateur de précarité. La notion de contrôle, de propriété de

moyens de production et de subordination sont encore des éléments importants, mais ils ne sont plus suffisants face à l'hétérogénéité et la complexité de cette catégorie de travailleurs; beaucoup d'autres nouvelles dimensions entrent maintenant en jeu. Il est maintenant temps d'observer le phénomène sous une dimension statistique.

1.1.3 La définition à des fins statistiques

Statistique Canada considère deux sortes de relations d'emploi : la relation d'emploi traditionnelle (emploi stable) et la relation d'emploi atypique qui consiste en tous les modèles d'emploi qui diffèrent de la norme, soit le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail autonome à compte propre ou avec cumul d'emplois (*Enquête sur la population active*, Statistique Canada, 1997 à 2002). Si on définit d'une manière large l'emploi atypique, celui-ci est divisé comme suit : les emplois à temps partiel, temporaire y compris l'emploi saisonnier, pour une durée déterminée, à contrat, occasionnel ou trouvé par l'intermédiaire d'une agence (qu'il soit permanent ou temporaire), le travail autonome à compte propre (TA sans employés) et le cumul d'emplois (deux emplois ou plus en même temps). Toutes les catégories se subdivisent en temps plein ou partiel. Ensuite, si l'on prend seulement la catégorie des travailleurs autonomes, ceux-ci sont séparés en trois catégories. La première est constituée des travailleurs à compte propre et il y en aurait plus de 1 508 800 au Canada selon *l'Enquête sur la population active 2002* (Statistique Canada). La deuxième catégorie comprend les travailleurs autonomes avec employés qui sont au nombre de 803 400 (Statistique Canada 2002). La troisième comprend les travailleurs familiaux non rémunérés. Statistique Canada répartit les deux premières formes de travail autonome selon qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel. Le fait d'inclure le caractère « temps partiel » ou « temps plein » peut s'avérer bien utile étant donné que l'admissibilité à certaines politiques est fondée sur le nombre d'heures de travail et que le nombre d'heures de travail est lié au revenu et à la capacité d'atteindre un niveau de vie convenable (Vosko, Zukewich, Cranford 2003: p.43).

De ce fait, la définition utilisée pour la mesure statistique du travail autonome correspondrait à la définition juridique. Selon Statistique Canada, la distinction entre le travail indépendant et le statut de salarié coïncide avec les règles énoncées par des organismes gouvernementaux comme Revenu Canada et Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) (Fudge, Tucker, Vosko, 2002 : p.14). Au plan statistique, les travailleurs autonomes sont différenciés par divers critères : soit le degré ou l'absence de contrôle exercé par « l'employeur » ou le client, la propriété des outils (donc les concepts classiques quant à la propriété) et, s'y ajoutent les chances de profit, les risques de pertes et le degré d'intégration du travail de l'employé à l'entreprise (Marsan 2001; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005). Le statut de travailleur autonome est donc déterminé suite à l'étude de critères semblables à ceux qui caractérisent la notion juridique d'entrepreneur indépendant.

1.1.4 Définition juridique

Au Canada, les provinces possèdent juridiction au niveau des lois du travail dans presque tous les secteurs. C'est pour cette raison que, dans les prochaines pages, nous allons nous intéresser plus précisément à la législation québécoise, sans négliger pour autant les lois canadiennes puisqu'elles sont d'une grande influence.

Comme l'ont constaté Fudge et coll., « dans les textes juridiques classiques, ce qui distingue un travailleur salarié d'un entrepreneur indépendant qui fournit lui aussi des services personnels est le degré de contrôle qu'exerce l'acheteur sur le travail de la personne qui fournit le service » (2002 : p.10). Donc, les notions de subordination et de contrôle sont un legs historique qui remonte à loin et on les retrouve aussi dans les théories sociologiques classiques. Ainsi, le concept juridique prédominant considère la relation de travail comme étant de nature principalement contractuelle (Fudge, Tucker, Vosko 2002 : p.10). En fait, l'existence ou non du contrat de travail est la pierre angulaire du droit de l'emploi, donc ce qui définit le salarié (Marsan 2001; Fudge, Tucker, Vosko

2002). Le non-salarié serait alors celui qui, moyennant une rémunération, fournit une prestation de travail sans être dans un état de subordination à l'égard de l'autre parti. Traditionnellement, il se nomme « l'entrepreneur indépendant » et il est lié à un client par un contrat d'entreprise (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.76). Au fil des années, la jurisprudence s'est munie de plusieurs critères pour différencier les « salariés » des « entrepreneurs indépendants », car il était essentiel de les différencier puisque l'un a accès aux différents régimes sociaux et l'autre non. De plus, notons que le *Code du travail* du Québec, contrairement au *Code canadien du travail*, n'inclut aucune définition de l'entrepreneur dépendant. C'est-à-dire que pour notre Code québécois, il y a seulement deux catégories : le « salarié » et « l'entrepreneur indépendant » ou plutôt le salarié et le non-salarié. Voyons plus en détail les critères qui servent à définir le statut de salarié au sens du *Code du travail* du Québec.

1) La prestation de travail

Le premier critère serait l'obligation d'exécuter personnellement le travail (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.78). En effet, le *Code du travail* définit le salarié comme « une personne qui travaille pour un employeur [...] ». Donc, il doit y avoir une entente entre deux partis où quelqu'un s'engage à fournir personnellement une prestation de travail en échange d'une rémunération pour qu'il y ait statut de salarié.

2) La rémunération et autres critères économiques

La rémunération peut prendre diverses formes ou modalités que ce soit à la commission, au rendement, à l'heure, à la semaine, au mois ou à l'année. Même les modes de rémunération à la pige, à la pièce, au rendement, au voyage, etc. peuvent s'appliquer à une relation de salariat. Par contre, la dépendance économique à elle seule n'est pas un critère suffisant pour déterminer le statut de salarié. Les chances de profits et les risques de pertes constituent un des critères les plus utilisés. Ce critère permettra de déterminer si

celui qui effectue le travail le fait pour lui-même ou pour le compte d'une entreprise qui sera alors considérée comme son employeur.

3) Le lien de subordination

Le lien de subordination est donc primordial dans la définition du statut de salarié (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.72). Pour qu'il y ait statut de salarié, il doit y avoir un lien de subordination entre employé et donneur d'ouvrage. La subordination juridique découle du pouvoir d'une partie de diriger le travail de l'autre, en déterminant le cadre dans lequel il s'insère. Cette subordination est appréciée à partir d'indices variés destinés à traduire le plus fidèlement possible les caractéristiques différentes des milieux de travail. Le non-salarié serait donc celui qui, moyennant une rémunération, fournit une prestation de travail sans être dans un état de subordination à l'égard de l'autre parti. Comment alors déterminer si oui ou non il y a un lien de subordination ? Nous pouvons le faire en examinant le degré de contrôle qu'exerce l'employeur ou le client sur la prestation de travail.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le degré de contrôle est lié au lien de subordination juridique et est essentiel à la définition de salarié. Par contre, le lien de subordination ne résultera pas uniquement d'un contrôle immédiat de l'exécution du travail. Les temps ont bien changé et l'autonomie et la latitude ne sont plus seulement réservées à l'entreprenariat (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.80). En effet, le contrôle et le lien de subordination ont été redéfinis en suivant les indices suivants (tirés de Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.82):

- 1) S'il y a **présence sur les lieux de travail** de façon régulière ou selon une certaine fréquence.
- 2) S'il y a une **direction au niveau de l'exécution** que ce soit par une procédure d'exécution, un programme d'activités ou autre forme de directives précises.

- 3) S'il y a **supervision, évaluation, vérification**. C'est-à-dire une sorte de contrôle qualitatif ou quantitatif qui permettrait d'évaluer le rendement du prestataire de travail, le tout sous forme de rapports, rencontres, examens, etc.
- 4) S'il y a des **normes de comportements** et un **système de sanction**. Ce critère est très important pour déterminer ce lien de subordination et de contrôle. Par contre, ces normes doivent venir de l'employeur directement et non de sources externes comme des normes de qualité ISO.

Ces facteurs sont de bons indicateurs du degré de contrôle qu'exerce l'acheteur du travail sur celui qui exerce le travail et permet donc une certaine distinction entre le salarié et l'entrepreneur indépendant. Voyons maintenant l'autre caractéristique ou critère du statut de salarié.

4) La propriété des outils ou équipements et la fourniture de matériaux ou autres intrants

En effet, règle générale, celui qui fournit le travail à titre d'entrepreneur indépendant le fait avec son équipement. Par contre, notons que ce critère a souvent été jugé insuffisant à lui seul pour entraîner la disqualification de salarié. C'est un critère très marginal qui doit donc être utilisé avec jugement selon les cas.

Nous avons donc donné un bon aperçu des critères utilisés pour distinguer le statut du salarié de celui du non-salarié ou, dans notre cas, de l'entrepreneur indépendant ou travailleur autonome. Par contre, il est facile de se perdre dans ce fatras de critères et de faits que comporte chaque cas, et d'oublier l'essence même de ce qu'est un travailleur. La vraie question ne serait-elle pas de savoir « s'il faut que cette distinction continue d'être prépondérante pour ce qui est de déterminer l'étendue des protections des travailleurs? » (Fudge, Tucker, Vosko 2002 : p.12). En effet, depuis quelques années, notre législation et ses critères

juridiques ont subi de vives critiques de la part de toutes les sphères intellectuelles de la société. L'OIT (Organisation internationale du travail) a même demandé que des efforts soient faits pour garantir que les travailleurs indépendants jouissent du même degré de protection que d'autres catégories de travailleurs (Cranford, Fudge, Tucker 2005 : p.184). Effectivement, certains employeurs profitent de ce flou juridique et jouent sur le statut pour se défaire de certaines contraintes, soit en évitant de fournir des avantages sociaux ou en refilant les activités à risques à des entrepreneurs indépendants. Encore une fois, on se doit de réfléchir à la question. Il est clair que cette distinction entraîne des effets sur les travailleurs, effets qui ne sont pas toujours positifs loin de là.

C'est donc dans le concept juridique du statut de salarié versus celui de travailleur autonome que réside une bonne partie de la problématique sur la définition de ce dernier, car celui-ci est exclu de la plupart des régimes et n'a donc pas de protection sociale au même titre que le travailleur salarié (Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Bernier, Vallée, Jobin 2003; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005). Nous aurons la chance de revenir sur ce volet des plus importants dans la prochaine section de la revue de littérature.

1.1.5 Retour sur la définition

Nous avons donc donné une définition du salarié, mais notre sujet étant le travailleur autonome, il nous faudrait quand même une définition de celui-ci, même si elle n'est pas officielle. Le travailleur autonome pourrait se définir comme suit :

« Celui qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale ». (Roy 2003 : p. 65)

Cette définition est l'une des plus complètes, car elle réunit les concepts classiques de propriété des moyens de production, d'organisation du travail et des chances de profits et risques de pertes, ce dernier concept étant utilisé comme critère par Revenu Québec pour identifier les travailleurs autonomes. La définition ajoute aussi des éléments reliés au statut social, comme un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale. Par contre, comment peut-on mesurer un tel degré ? Comme nous l'avons vu plus tôt, il y a des travailleurs autonomes qui ne cherchent pas de reconnaissance ou de richesse, ils veulent tout simplement survivre. D'autres travailleurs autonomes cherchent essentiellement à gagner du pouvoir et un statut social distinct. Nous pouvons conclure que les travailleurs autonomes sont loin d'être un groupe homogène, qu'il y a différentes catégories de travailleurs autonomes avec différentes situations économiques et différents besoins.

1.2 Évolution du travail autonome au Québec

Maintenant que nous sommes bien informés sur la définition et les différents types de travailleurs autonomes, dressons un portrait plus large de l'évolution de ce phénomène au Québec. Nous allons également faire état des causes de la recrudescence du travail autonome au Québec ainsi que les avantages et inconvénients que procure ce statut d'emploi.

1.2.1 Historique et statistiques

Mentionnons tout d'abord que le travail autonome a toujours existé : « de tous les temps, les artisans, les fermiers, les troubadours ont gagné leur vie en exploitant commercialement un talent, un bien, une compétence » (Laferté 2006 : p.131). Avant la révolution industrielle, le travail autonome était plus la norme que l'exception en milieu urbain. Par contre, diverses découvertes scientifiques amenèrent à la fabrication de moyens de production standardisée, permettant de produire à plus grand volume : l'usine était née. Ce

développement du capitalisme industriel amena les fermiers et les artisans dans l'usine, les sortant ainsi de leurs terres, par l'appât d'un gain financier plus élevé et plus stable (Laferté 2006).

Le travail autonome a effectué un retour en force dans les années 1990 (Statistique Canada 2000 et 2003). Entre 1990 et 1995, le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de plus de 21% alors que la croissance de l'emploi n'a été que de 4,88% pour la même période (Cahill, Desjardins 1997; Statistique Canada 1996). En fait, 55% des nouveaux travailleurs comptabilisés ont déclaré être travailleurs autonomes (Cahill, Desjardins 1997; Statistique Canada 1996). En 1997, les travailleurs autonomes représentaient 15,6% de l'emploi total au Québec (Institut de la statistique du Québec 2007). Entre 2000 et 2003 il y a eu une légère baisse du travail autonome. En 2007, on assistait à une croissance d'emplois importante, particulièrement dans le secteur des services. Lors de la même année, le travail autonome est aussi en hausse de 9,9%, soit de 49 600 emplois (Institut de la statistique du Québec 2007). Statistiques plus impressionnante encore : plus de la moitié des emplois créés dans l'économie québécoise en 2007 est sous forme de travail autonome (Institut de la statistique du Québec 2007). Il ne s'agit donc pas d'un phénomène marginal. Le travail autonome semble toujours progresser d'année en année.

1.2.2 Le recours au travail atypique par les entreprises

Du côté des relations industrielles, sans renier l'influence des cycles économiques, on rattache le travail autonome à la recherche constante de flexibilité des entreprises depuis les 20 dernières années (Murray, Verge 1993; Bernier, Vallée, Jobin 2003; Chevrier, Tremblay 2003; Laferté 2006). Cette recherche de flexibilité a un impact sur les formes d'emplois dont une évolution très rapide du travail atypique (travail à temps partiel, temporaire, autonome).

Le recours des entreprises au travail à durée déterminée exécuté par des travailleurs temporaires, contractuel ou autonome, leur fournirait l'occasion

d'économiser à plusieurs niveaux; notamment au niveau des avantages sociaux normalement versés aux travailleurs salariés (régime de retraite, régime d'assurance, vacances, etc.) (Bernier, Vallée, Jobin 2003; Chevrier, Tremblay 2003). De plus, les entreprises éviteraient aussi certaines dépenses liées à la formation de la main-d'œuvre, car les compétences de ces travailleurs répondent déjà aux besoins de l'entreprise (Chevrier, Tremblay 2003). L'entreprise peut aussi gagner au niveau des coûts relatifs au recrutement en recrutant ces travailleurs par l'entremise d'agences de placement (Chevrier, Tremblay 2003). Finalement, cette façon de faire permet aussi de garder un contrôle sur le nombre d'employés, de protéger un noyau d'employés contre les pertes d'emplois et parfois même d'éviter la syndicalisation (Chevrier, Tremblay 2003).

Pour les entreprises, le recours au travail atypique, dont le travail autonome, se traduit par une plus grande souplesse de fonctionnement et une plus grande facilité d'adaptation aux besoins fluctuants du marché (Bernier, Vallée, Jobin 2003). Par contre, ces changements dans les formes d'emploi ont bien sûr un impact sur la société en général, soit une précarisation de l'emploi (Dagenais, Archambault 1995; Marsan 2001; Bernier, Vallée, Jobin 2003; Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Dagenais 1998). De plus, plusieurs inégalités peuvent survenir entre les travailleurs au niveau des conditions dans lesquelles ils exécutent le travail (Bourhis, Wils 2005). L'exclusion du travailleur autonome des régimes de protection sociale augmente donc la précarité de ce statut, le travailleur autonome n'ayant pas accès à une protection sociale aussi élargie que les travailleurs salariés (Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005; Bernier, Vallée, Jobin 2003). Le flou juridique entourant la protection sociale des travailleurs atypiques, provoque des conséquences sur leurs conditions de travail. C'est ce que nous verrons plus précisément dans une section subséquente. Mais tout d'abord, voyons un peu les motivations du travailleur autonome et ce qui l'a mené à choisir ce statut d'emploi plutôt que le travail salarié.

1.2.3 Motivation, satisfaction et aspirations du travailleur autonome

Nous avons abordé le travail autonome d'un point de vue sociologique et juridique, maintenant il serait intéressant d'examiner la perception des travailleurs autonomes. Nous voulons dans cette section, examiner ce que la littérature rapporte sur leurs motivations, leurs niveaux de satisfaction face à leur statut et sur leurs aspirations.

Le travail autonome peut être volontaire ou involontaire (Beaucage, Laplante, Légaré 2004). Certains peuvent avoir été poussés vers ce statut par les conditions défavorables du marché de l'emploi, surtout durant les récessions du début des années 1980 et 1990 (Beaucage, Laplante, Légaré 2004; Beaucage, Bellemare 2007). Pour d'autres, le travail autonome répondrait plutôt à de nouvelles aspirations. Ce qui générerait, chez une partie grandissante de la main-d'œuvre, une plus grande satisfaction au travail malgré les avantages pécuniaires moindres. Le travail autonome serait « une source importante de création d'emplois et non une conséquence d'une pénurie d'emplois salariés de qualité » (Beaucage, Laplante, Légaré 2004 : p.347). En fait, plusieurs études suggèrent que ces deux explications de *push* and *pull* ne sont pas nécessairement indépendantes l'une de l'autre, mais bien complémentaires (Beaucage, Laplante, Légaré 2004, Beaucage, Bellemare 2007, Laferté 2006). Ce statut est donc rarement pleinement choisi par le travailleur ou complètement imposé par son contexte professionnel. Nous avons pu voir, dans la section des théories sociologiques, que ce groupe de travailleurs est très hétérogène. Il y a effectivement au sein de cette communauté des travailleurs plus ou moins autonomes, voire de « vrais » et de « faux autonomes ». D'Amours et Crespo (2004) ont même proposé une typologie de travailleurs autonomes basée sur différents critères. Plusieurs études ont tenté de comprendre les aspirations de ces travailleurs, les avantages et inconvénients du statut et le degré de satisfaction face à leur expérience ainsi que la durée de celle-ci (Chevrier, Tremblay 2003; Beaucage, Bellemare 2007).

Pour aborder les avantages et inconvénients que les travailleurs autonomes associent à leur statut, nous allons nous référer à deux études. La première est une étude faite par la Chaire de recherche sur les enjeux socioculturels de l'économie du savoir (TELUQ) (Chevrier, Tremblay, 2003). Cette étude condense et fait en quelque sorte le bilan de différentes enquêtes à ce sujet. Elle se base principalement sur les *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, 2002* (Delage, 2002). L'autre étude, faite par André Beaucage et Guy Bellemare (Beaucage, Bellemare, 2007), s'appuie sur les données d'un échantillon de 300 travailleurs autonomes québécois, dans le cadre d'une enquête via Internet. Les auteurs proposent une autre dimension de l'hétérogénéité des travailleurs autonomes, en se basant sur l'appréciation de leur expérience et la longévité de celle-ci. Bien sûr, cette étude n'est pas d'aussi grande envergure que l'enquête sur le travail indépendant, mais elle offre une analyse très intéressante des déterminants individuels du travail autonome, ce qui n'a pas souvent été abordé.

a) Avantages et Inconvénients

Voici un tableau qui résume les avantages et inconvénients reliés au statut de travailleurs autonomes, tels qu'ils se dégagent de la première étude.

Tableau I : Avantages et inconvénients que les travailleurs indépendants associent à leur statut

Les avantages	Les inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> ○ L'indépendance, la liberté ○ Avoir le contrôle ○ Défi, créativité ○ Heures plus flexibles ○ Équilibre entre travail et famille ○ Travailler à la maison 	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'incertitude ou le manque de stabilité ○ Les longues heures de travail et le fait de ne pas avoir de vacances ○ L'instabilité du revenu et les problèmes de liquidités ○ L'absence d'avantages sociaux ○ Le stress ○ Les tâches liées à l'administration ○ Travailler de façon isolée ○ Le fardeau associé à l'impôt

Source : Chevrier, Tremblay 2003 : p.14

Il y a toutefois lieu d'interpréter de manière nuancée la liste de ces avantages et inconvénients en fonction des catégories de travailleurs indépendants, suivant qu'ils sont autonomes par choix ou de façon involontaire. C'est ce qu'ont fait Beaucage et Bellemare (2007) dans la deuxième étude. Commençons par regarder les résultats de l'étude de ces deux chercheurs.

Les deux chercheurs ont déterminé cinq profils de travailleurs autonomes en fonction de leur satisfaction face à leur statut. Il y a les *comblés* qui constituent la majorité (43,6%), les *nuancés* (25,3%) et les *tenaces* ou *idéalistes* (4,5%). Ces trois catégories offrent des appréciations plutôt positives de l'expérience. Les deux autres catégories, soit les *insatisfaits* parfois résignés (12,8%) ou les très *insatisfaits*, ont des appréciations plutôt négatives de l'expérience.

Les *comblés* sont pleinement satisfaits de leur statut et en apprécient les avantages cités plus haut. Les *comblés* se considèrent chanceux d'occuper ce statut et les avantages cités concernent l'autonomie dans l'organisation du travail, dans l'exécution des tâches à accomplir et leur liberté d'action dans la gestion de l'horaire de travail. De plus, ils mentionnent le fait de pouvoir relever différents défis, d'élargir du même fait leurs connaissances et compétences, ce qui amène une plus grande valorisation de soi. Pour d'autres, la satisfaction passe par les manifestations d'appréciation et de reconnaissance des clients. Une amélioration de la santé physique et mentale et une diminution considérable du stress relativement à ce qu'ils vivaient dans un emploi salarié sont aussi des facteurs déterminants. Toutefois, ils voient dans la faiblesse ou la précarité de leur revenu une difficulté importante :

*« Cette insécurité est générée par l'irrégularité des contrats, mais aussi par l'absence de régimes d'assurance abordables qui réduiraient leur insécurité en cas de maladie ou de chômage »
(Beaucage, Bellemare 2007 :p.14)*

Quelques répondants soulignent les avantages fiscaux que leur procure ce statut, même si le sentiment dominant est plutôt très critique à l'égard de l'État.

Les *nuancés* offrent un bilan plus nuancé des avantages et inconvénients du statut. Cependant, les avantages l'emportent sur les désavantages. La majorité manifeste la volonté de poursuivre l'expérience malgré les difficultés rencontrées. Les sentiments et avantages dominants mentionnés sont : la maîtrise de sa vie et l'impression d'être l'unique responsable de ses succès et échecs. La responsabilité associée à l'acceptation de défis stimulants et valorisants est aussi un facteur déterminant tout comme l'amélioration de la qualité de vie par des horaires plus flexibles. Toutefois, la majorité dénonce la faiblesse et l'irrégularité de leurs revenus. La précarité s'explique surtout par la difficulté de trouver et de conserver les clients. Ce sentiment d'insécurité amène les travailleurs autonomes à prendre le plus de contrats possible pour combler les vides, ce qui allonge les heures consacrées au travail.

Les *tenaces* et les *idéalistes* font un bilan négatif de leur expérience bien que le travail autonome corresponde à une sorte d'idéal d'autonomie et de liberté d'action. Ils mentionnent les mêmes désavantages que les deux groupes précédents, mais la moitié d'entre eux ne veut pas quitter ce statut malgré les difficultés.

Les *insatisfaits*, parfois résignés, présentent aussi un bilan négatif. L'autonomie et la liberté que le travail autonome leur procure sont appréciées, mais ne compensent pas les difficultés. L'insécurité et la précarité des conditions et les exigences des multiples tâches à accomplir ont eu raison de leur détermination. Six sur dix indiquent qu'ils abandonneraient leur expérience pour un emploi salarié avec des conditions comparables ou acceptables.

Les *très insatisfaits* présentent un bilan fortement négatif. Ils considèrent que le travail autonome ne leur procure pas plus d'autonomie et de liberté ou que le prix à payer est trop élevé. La plupart des individus de ce groupe ont été forcés d'opter pour le travail autonome à cause d'un marché de l'emploi difficile ou d'un état de santé précaire.

Ces profils mettent en évidence, encore une fois, la diversité des expériences, mais aussi la variation des aspirations. Revenons maintenant à la première étude qui présentait aussi une analyse nuancée des avantages et inconvénients du travail autonome.

L'étude de Chevrier et Tremblay (2003) définit et classe les travailleurs autonomes en trois catégories : les travailleurs indépendants *par choix*, les *involontaires*, les *découragés* ou *adaptés*. Les caractéristiques de chaque groupe ressemblent beaucoup à celles énumérées pour les catégories précédentes, à la différence que cette étude prend en compte des variables comme le sexe. En effet, les femmes sont plus nombreuses à s'intéresser aux avantages liés aux horaires de travail, c'est-à-dire aux horaires flexibles et à la conciliation travail-famille.

Les hommes, d'un autre côté, sont plus nombreux à préférer les avantages liés à des valeurs entrepreneuriales et à la possibilité de gagner plus d'argent. Les travailleurs autonomes qui se sont tournés vers ce statut de leur plein gré (*par choix* et *découragés*) sont moins susceptibles de mentionner les horaires flexibles et plus enclins à mentionner le contrôle qu'ils peuvent exercer sur les décisions (Chevrier, Tremblay 2003). Les hommes et les femmes citent les désavantages les plus fréquents dans une proportion semblable. Les femmes ont tendance à déclarer qu'elles n'aiment pas leur faible revenu, l'absence d'avantages sociaux et le fait de travailler de façon isolée. Les hommes sont plus susceptibles de ne pas aimer le fardeau de l'impôt.

Les hommes et les femmes citent le plus souvent l'incertitude et l'insécurité, les longues heures de travail et l'instabilité du revenu, lorsqu'on leur demande ce qui leur déplaît le plus. Ceux qui sont travailleurs autonomes *par choix* sont moins portés à considérer l'incertitude et l'insécurité inhérentes au travail autonome, mais plus enclins à mentionner le stress. Les *involontaires* sont ceux qui aiment le moins l'incertitude mais peu mentionnent les longues heures.

Nous pouvons constater qu'il y a plusieurs avantages reliés au travail autonome comme la conciliation travail-famille, la liberté quant à l'organisation du travail, une meilleure valorisation de soi, une diminution du stress, etc. Ces avantages sont souvent difficiles à retrouver dans un travail salarié, ce qui explique la satisfaction de la majorité des travailleurs autonomes face à leur statut. Nous pouvons aussi constater que le choix du travail autonome n'est pas toujours un chemin volontaire. Les femmes et les hommes ont des opinions un peu différentes quant aux avantages et inconvénients du travail autonome, ce qui peut s'expliquer par le fait que les femmes se concentrent dans les formes d'emplois autonomes les plus précaires (Fudge, Tucker, Vosko, 2003).

L'ensemble de ces études nous ont aidées à voir et comprendre les raisons qui font du travail autonome un phénomène social d'envergure dont l'ampleur est grandissante au Québec. Ce phénomène s'explique tant par les motivations individuelles des travailleurs autonomes que par les facteurs organisationnels qui incitent les entreprises à recourir à ces formes d'emploi. Voyons maintenant les effets de ce statut en droit du travail et au niveau de la protection sociale.

Section II : Effets juridiques du statut de travailleur autonome

Nous ne pouvons bien comprendre le phénomène du travailleur autonome sans aborder leur statut d'un point de vue juridique. En effet, les travailleurs autonomes ont un statut particulier, car ils ne sont pas salariés au sens du *Code du travail*. Cette particularité est très importante, car elle pose une certaine problématique au niveau de leur représentation. Dans cette section, nous allons vérifier si les travailleurs autonomes ont accès à une certaine forme de protection sociale et l'effet de celle-ci sur la précarité de ce statut d'emploi. Nous allons aussi examiner si les travailleurs autonomes ont une liberté d'association ou syndicale.

2.1 La protection sociale

Les travailleurs autonomes, selon les activités ou métiers qu'ils exercent, ont tous des situations financières différentes. Ils ne vivent pas tous dans la précarité, mais l'absence de protection sociale augmente quand même le risque de vivre une situation semblable. Dans cette section, nous définirons ce que recouvre la notion de «protection sociale» et les effets de l'absence de celle-ci dans la vie des travailleurs autonomes. Encore une fois, nous insistons sur le fait que l'accessibilité des travailleurs autonomes aux régimes de protection sociale est limitée à cause de leur statut (Bernier, Vallée, Jobin 2003). La protection sociale pourrait se définir comme suit :

« Elle se compose d'avantages établis par la loi, qu'il s'agisse de conditions minimales de travail, d'accès à la syndicalisation ou de mesure de protection du revenu. Elle se compose aussi d'avantages qui sont établis dans des régimes collectifs privés créés par des conventions collectives ou des politiques d'entreprises. » (Vallée 2005 : résumé, p.VI)

Voyons maintenant l'étendue de cette protection sociale et ce qu'elle couvre, pour déterminer dans quelle mesure elle est reliée à la précarité d'emploi.

2.1.1. Régimes de protection sociale au Québec

Malgré les avantages que procure le statut de travailleur autonome, les conditions de travail rattachées à ce statut peuvent engendrer d'énormes coûts et effets sociaux à long terme. Dans la section précédente, la majorité des travailleurs autonomes mentionnait l'insécurité et la précarité des conditions de travail comme principal inconvénient du travail autonome. Plusieurs auteurs parlent de « polarisation de l'emploi », de sécurité sociale morcelée et même du fait que « le travail atypique et autonome, en ébranlant la sécurité financière des ménages, remette en question l'existence de la classe moyenne qui rétrécit » (Marsan 2001 : p.113). Cette situation crée un retard dans les projets de vie, comme acheter une maison et avoir des enfants, pour les jeunes travailleurs autonomes (Blondin et coll. Forces Jeunesse 2002). Ces propos font réfléchir et

nous amènent à aborder plus en détail nos régimes de protection sociale et leur accessibilité.

Les régimes de protection sociale au Québec pourraient être regroupés en trois blocs (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.65):

- les régimes de rapports collectifs de travail comme le *Code du travail*;
- les régimes instaurant des normes du travail (*Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité au travail*);
- les régimes de protection du revenu (*Loi sur le régime de rentes du Québec, Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* ainsi que la *Loi sur l'assurance-emploi* qui est de juridiction fédérale).

a) Les régimes de rapports collectifs

Le *Code du travail*, qui en dépit de son titre, est une loi au même titre que toutes les autres lois adoptées par l'Assemblée nationale, a comme but d'encadrer les rapports collectifs de travail. Le Code a comme principal objectif de protéger le droit d'association des salariés et d'offrir des mécanismes de reconnaissance de ces associations via le processus d'accréditation. Tout cela est, bien sûr, balisé par certaines règles pour maintenir la paix industrielle et réguler le travail. Le but de ce système est de permettre la négociation collective pour éventuellement en arriver à un accord et produire la convention collective. Le processus de négociation peut nécessiter l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre de différend pour aider les partis à conclure un accord. Le syndicat peut également exercer son droit de grève et l'employeur son droit de lock-out dans des périodes déterminées. Une fois la convention collective conclue, le mécanisme d'arbitrage de griefs est offert aux partis pour régler toute question face à l'interprétation de la convention collective. Ce système a certainement évolué au cours des années et constitue la base du système de relations industrielles au Québec. Par contre, il y a un petit bémol : l'accès à ce régime est limité aux « salariés » seulement.

Alors, comment le *Code du travail* définit-il le « salarié » ? Comme « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération. » (C.t., art. 1, par. 1). Comme nous l'avons vu plus haut, cette définition est loin d'être précise et plusieurs critères ont été établis pour définir ce qu'est un salarié. Il en reste tout de même que le système mis en place par le *Code du travail* pour protéger les travailleurs en leur permettant de négocier collectivement leurs conditions de travail et permettre la représentation collective soit seulement accessible aux salariés. Il est intéressant de voir que du côté fédéral l'article 3.1 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2, ci-après cité: CCT) inclut l'entrepreneur dépendant dans sa définition d'employé. L'entrepreneur dépendant est celui :

« Qui exécute, qu'il soit employé ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle » (Article 3.1. Code canadien du travail)

Dans le *Code canadien du travail*, les travailleurs autonomes dépendants sont couverts par la loi, mais le Code québécois ne fait pas cette distinction et exclut du même coup tous les types de travailleurs autonomes.

b) Les régimes de normes du travail

Le deuxième régime, celui sur les normes du travail, établit en fait des normes minimales d'ordre public, notamment en ce qui a trait au salaire minimum, aux modalités de paiement du salaire, à l'égalité de traitement, à la durée du travail, aux périodes de pause et de dîner, au congédiement, etc. Ces lois couvrent plusieurs aspects du travail et offrent des moyens de recours légaux pour les employés qui se voient lésés dans leurs droits. Encore une fois, seuls les « salariés » ont accès à ce régime.

Ainsi en est-il de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1, ci-après citée: LNT.), qui ne définit pas du tout ce qu'est un travailleur autonome, même si la définition de salarié qu'elle retient suggère que les normes peuvent s'appliquer à certains travailleurs autonomes dépendants. En effet, en vertu de la définition de salarié intégrée au texte de la LNT., «le travailleur autonome est assimilé à un salarié lorsque le donneur d'ouvrage détermine le cadre, les méthodes et les moyens d'exécution du contrat; lorsqu'il choisit le matériel, l'équipement et les matières premières et en détermine le mode d'utilisation, et ce, même si c'est le travailleur autonome qui fournit ces équipements et matériaux et même si le travailleur peut théoriquement faire des profits ou des pertes» (LNT., art. 1, par.10). Par contre, nous avons vu précédemment que ces critères ne sont pas toujours représentatifs du statut et peuvent donner matière à différentes interprétations.

La *Loi sur la santé et sécurité du travail* (L.R.Q c. S-2.1 ci-après citée: LSST.) fait aussi partie de ce régime. Cette loi a pour objet « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs » (art.2). Ce régime est d'ordre public. Il impose aux employeurs de prendre des mesures nécessaires pour atteindre l'objectif de la loi citée plus tôt. Le régime repose sur la parité pour la réalisation de son objet, c'est-à-dire la participation de l'employeur et des travailleurs et leurs associations, souvent sous forme de comité de santé et sécurité. Le statut donnant accès à ce régime est celui de travailleur. Le travailleur, selon cette loi, est défini comme suit : « une personne qui exécute du travail, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération » (LSST., art.1) et s'ensuivent des cas d'exception. Le travailleur autonome n'est pas explicitement exclu, mais il doit y avoir existence d'un contrat de travail, comme mentionné dans la définition précédente, pour être considéré comme un travailleur au sens de cette loi, ce qui les exclut du régime.

c) Les régimes de protection du revenu

Enfin, le dernier régime comprend entre autres la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001 ci-après citée: LATMP.). Cette loi assure la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les travailleurs qui en sont victimes. Cette loi comporte des dispositions législatives traitant spécifiquement de situations de travail non traditionnelles. Cette loi peut s'appliquer aux travailleurs autonomes qui sont assimilés, dans les conditions que prévoit la loi, et à des travailleurs ayant accès au régime (LATMP, art. 2 et 9). Les autres travailleurs autonomes, ceux qui ne sont pas assimilés à des travailleurs au sens de la loi, peuvent adhérer volontairement au régime (LATMP, art. 18).

La *Loi sur le régime de rentes du Québec* (L.R.Q., c. R-9 ci-après citée: LRRQ.) et le *Régime de pensions du Canada* (L.R., c. C-5 ci-après cité: RPC.) sont des régimes conçus pour garantir aux Canadiens et Québécois une couverture minimale en vue de la retraite. Ces régimes sont financés par les cotisations des travailleurs et employeurs. Donc, tous les « cotisants » peuvent avoir accès aux régimes. Ce qui n'exclut pas les travailleurs autonomes. « Le seul véritable enjeu se situe au niveau du partage du paiement de la cotisation en regard du statut de celui qui a des revenus de travail selon que le travail soit salarié ou autonome.» (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.116). Les travailleurs autonomes ne sont pas exclus, mais ils doivent assumer la totalité de la cotisation alors que dans le cas des salariés elle est partagée entre l'employeur et le travailleur.

La *Loi sur l'assurance-emploi* (L.R.C., c. E-5.6) fournit une assistance financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. Les cotisations sont obligatoires et réparties entre employés et employeurs. Pour être éligible au programme, il faut bien sûr avoir occupé un emploi assurable. La définition d'emploi assurable est assez complexe puisqu'elle comporte un bon nombre d'exclusions et d'inclusions. En contraste avec le RPC et le RRQ., les travailleurs autonomes

sont exclus, en tant que groupe, de la protection de l'assurance-emploi (Fudge, Tucker, Vosko, 2002 : p.96). Par contre, il y a quelques exceptions à la règle, quelques règlements spéciaux qui incluent des formes d'emplois qui ne sont pas soumises à un contrat de louage de service, notamment pour les pêcheurs à leur compte (Fudge, Tucker, Vosko, 2002 : p.96). Mais la plupart du temps, les emplois assurables sont ceux que l'on exécute dans le cadre d'un contrat de louage de service (contrat de travail).

Enfin, le régime québécois d'assurance-parentale (*Loi sur l'assurance parentale*, L.R.Q., c. A-29.011) remplace, depuis le 1^{er} janvier 2006, les prestations de maternité, parentales ou d'adoption autrefois fournies par le régime d'assurance-emploi géré par le gouvernement fédéral. Contrairement à ce qui a cours pour le régime d'assurance-emploi, les travailleuses et travailleurs autonomes y sont admissibles. Ce régime de soutien financier aux nouveaux parents n'impose aucun délai de carence; ses prestations sont plus généreuses et l'admissibilité y est plus facile.

d) Régimes spéciaux

Comme il a été mentionné plus haut, les travailleurs autonomes sont exclus de la plupart des régimes de protection sociale énoncés précédemment. Par contre, certains régimes ont été créés pour subvenir aux besoins de certains travailleurs au statut particulier, comme la *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) et la *Loi [fédérale] concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre les artistes et les producteurs au Canada* (L.C. 1992, c. 33). Ces lois encadrent les relations entre des artistes et des producteurs ou associations de producteurs :

« *Le régime proposé par cette loi [ici, la loi provinciale] confère à l'artiste une identité juridique de travailleur autonome [...] Ce régime 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 des conditions de travail supérieures à celles négociées collectivement* »
(Dussault 2003 : p.4)

Ce régime est vraiment particulier et propose une voie très intéressante pour les travailleurs autonomes. Par contre, il s'applique seulement aux artistes au sens de la loi. Toutefois, les deux lois du régime du statut de l'artiste, la loi provinciale et la loi fédérale, comportent une obligation de négocier et ont un effet de levier pour la mise en place de mesures de protection sociale. Cependant, la qualité et l'étendue de ces mesures dépendent de la capacité de négociation des artistes (Dussault 2003, p.4). Le régime ne les protège pas de tout, ils peuvent éprouver d'autres difficultés et demeurent souvent dans une situation précaire (Vallée 2005; Dussault 2003).

2.2 Liberté d'association et liberté syndicale

Nous avons vu que chaque loi comporte ses règles d'inclusion et d'exclusion quant aux travailleurs qui sont couverts ou non. La plupart du temps, le travailleur autonome n'est tout simplement pas pris en considération par la loi. De plus, nous avons vu que celui-ci était exclu, n'étant pas salarié, d'un des régimes les plus importants du monde du travail c'est-à-dire le *Code du travail*. Les travailleurs autonomes ont-ils, malgré tout, droit à la représentation collective? Ont-ils, en dépit de cette exclusion, une liberté syndicale et une liberté d'association? Si oui, comment sont-ils protégés? Nous tenterons donc dans cette prochaine section, de répondre brièvement à ces questions. Pour ce faire, il nous faut cependant introduire une distinction entre les notions de liberté syndicale et de liberté d'association.

Il est clair que les travailleurs autonomes bénéficient de la liberté d'association, qui est une liberté fondamentale énoncée dans *la Charte des droits et libertés*

de la personne (L.R.Q., c. C-12 ci-après citée: CDLP.) et dans la *Charte canadienne des droits et libertés (Loi de 1982 sur le Canada, annexe B, 1982 (R.-U.), ch. 11 ci-après citée: CCDL)*. Les travailleurs autonomes ne sont pas exclus de cette liberté garantie dans des lois qui ont primauté sur toutes les autres lois. Le fait qu'ils soient exclus du *Code du travail* ne signifie donc pas qu'ils n'ont pas la liberté de s'associer, de se regrouper. Cependant, reste à voir ce que recouvre précisément la liberté d'association au Canada en contexte de travail. C'est ici que le parallèle entre la liberté d'association et la liberté syndicale est intéressant.

Le concept de « liberté syndicale » émane de l'Organisation internationale du travail (OIT), organisation qui a pour vocation de promouvoir la justice sociale et de faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail. Les pays membres, dont le Canada, doivent respecter les conventions adoptées par la Conférence de l'OIT lorsqu'ils les ont ratifiées. Toutefois, tous les pays membres de l'OIT doivent protéger le principe de la liberté syndicale du seul fait de leur adhésion à l'OIT (Verge, Trudeau, Vallée, 2006 : p. 20).

Le droit international reconnaît à tous les travailleurs, et pas seulement aux travailleurs salariés, la liberté syndicale (Vallée 2005 : p.50). Cette liberté syndicale comporte deux dimensions clés : la liberté constitutive et la liberté d'action (Leader 2002; Verge, Murray 1991). Dans sa dimension constitutive, selon la *Convention (no 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, la liberté syndicale consiste en : « la faculté de constituer librement des organisations de travailleurs et d'employeurs » (C87, art.3) mais aussi en « le droit d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leur programme d'action » (C87, art.3). Le droit d'un travailleur de ne pas subir de représailles découlant de l'exercice de cette liberté d'association est aussi protégé par cette même convention. La deuxième dimension de la liberté syndicale, la liberté d'action, recouvre quant à elle les moyens d'action dont dispose le groupement pour réaliser ses finalités propres et protéger les intérêts des salariés. Contrairement à la liberté constitutive, cette

deuxième dimension de la liberté syndicale se caractérise par les buts et finalités poursuivis par l'association et les moyens qu'elle utilise pour y parvenir (Brunelle, Verge 2003). La négociation collective et la grève font partie intégrante de cette dimension. Lorsqu'un pays s'engage, au plan international, à protéger la liberté syndicale des travailleurs, c'est qu'il s'engage à protéger leur droit de former un groupement librement et sans être victimes de représailles ainsi que le droit de ce groupement d'utiliser des moyens d'action collective comme la grève ou la négociation collective.

Au Québec, les travailleurs couverts par le *Code du travail* bénéficient de la liberté syndicale ainsi définie. Le Code protège la liberté syndicale des salariés dans sa dimension constitutive par l'interdiction de toute ingérence de la part de l'employeur dans les activités d'une association de salariés (Ct, art.12) et par l'interdiction faite à toute personne d'exercer des menaces pour contraindre une personne à se joindre à une association (Ct, art.13). Le Code protège aussi la liberté d'action collective comprenant, entre autres, la négociation collective et la faculté de recourir à la grève comme moyen de pression (Verge, Murray 1991).

Les travailleurs exclus du *Code du travail* pourraient bénéficier d'une protection similaire si la liberté d'association qui leur est reconnue par les Chartes était interprétée dans le même sens que la liberté syndicale. Tel n'est cependant pas le cas au Canada. La liberté d'association protégée par l'article 2d de la *Charte canadienne des droits et libertés* de même que par l'article 3 de la Charte québécoise correspondait uniquement, du moins jusqu'à tout récemment, à la dimension constitutive de la liberté syndicale énoncée plus haut. La liberté d'association a le potentiel de servir les intérêts « de tous les citoyens qui souhaitent s'associer pour poursuivre un objectif commun, que celui-ci soit de nature charitable, culturelle, économique, éducative, philanthropique, politique, récréative, religieuse, scientifique ou sociale. » (Brunelle, Verge 2003 : p.716). Dans le domaine du travail, la liberté d'association était définie de manière limitative dans la jurisprudence canadienne comme :

« La liberté de travailler à la constitution d'une association, d'appartenir à une association, de la maintenir et de participer à ses activités licites sans faire l'objet de représailles et sans être exposé à quelques ingérences de l'employeur dans la formation de cette association. » (Brunelle, Verge 2003 : p.716)

La liberté d'association protégée par les chartes ne s'étendait pas aux moyens d'agir des syndicats (Verge, Murray 1991), puisqu'aucun tribunal canadien n'avait inclus la faculté de négocier collectivement et celle de recourir à la grève dans la compréhension de la liberté d'association. Cette approche restrictive de la liberté d'association n'était pas sans soulever de vives critiques au plan international:

“ Here, it is not enough to demand that the right to associate has priority over the property rights of the employer ; for once, we have secured this priority, it is also necessary to make the case for enlarging the right so that the employee enjoys more than a bare right to join union. It must also be seen as the right to act” (Leader 2002: p.129)

Cette situation semble toutefois en voie de se transformer graduellement. En 2001, dans l'affaire *Dunmore*, la Cour suprême avait déjà admis une conception un peu plus large de la liberté d'association en reconnaissant que «certaines activités collectives doivent être reconnues pour que la liberté de constituer et de maintenir une association ait un sens»¹, sans aller toutefois jusqu'à y inclure le droit de grève et le droit de négociation collective (Vallée 2005 : p. 51). En 2007, dans l'affaire *Health Services*², la Cour suprême a reconnu que le droit procédural à la négociation collective sur des aspects importants faisait aussi partie de la liberté d'association constitutionnellement protégée. Ces décisions ne concernent toutefois pas les travailleurs autonomes

¹ *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016.

² *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

2.2.1 Quelle liberté s'applique aux travailleurs autonomes ?

Au Québec, comme dans tout le Canada d'ailleurs, on doit donc conclure que les travailleurs autonomes ont une liberté d'association, mais qu'ils n'ont pas une liberté syndicale. Ils peuvent constituer une association hors des cadres du *Code du travail*, mais ils sont clairement limités quant aux moyens d'agir que possède cette association. La *Loi sur la concurrence* (L.R. 1985, ch. C-34, art. 91) leur interdit même de s'associer pour restreindre la concurrence (Vosko, Fudge 2002 ; Vallée 2005b). Seules les coalitions d'employés, entendus au sens de salariés, échappent aux effets de cette loi qui limite les coalitions ayant pour effet de gêner le commerce (Vallée, 2005b). Une interprétation élargie de la liberté d'association protégée par les Chartes pourrait certes changer cette situation, mais les évolutions sont, on l'a vu, très graduelles en cette matière. Donc, la liberté d'association telle qu'énoncée dans les chartes n'est pas très porteuse en soi et ne peut constituer un bon outil pour les travailleurs autonomes qui voudraient être représentés collectivement et négocier leurs conditions de travail.

Lorsque les travailleurs autonomes s'associent, tout en gardant leur statut de travailleurs autonomes, ils ne créent pas un syndicat accrédité au sens du *Code du travail*, mais un regroupement dont l'existence juridique relève de différentes lois. Il peut s'agir de groupements de faits (non incorporés) ou encore de groupements ayant acquis une personnalité juridique propre en vertu de différentes lois, qu'il s'agisse de la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q., c. S-40), de la partie III de la *Loi sur les compagnies* (L.R.Q., c. C-38) et, au fédéral de la *Loi sur les corporations canadiennes* (S.R. 1970, ch. C-32) (Vallée 2005). S'ils s'ont incorporés, ces groupements peuvent jouir des attributs traditionnels de la personnalité juridique, soit le droit d'agir en justice, de contracter, d'acquérir ou de posséder des biens (Vallée 2005). Toutefois, ces groupements n'ont pas les moyens d'action collective caractéristiques de la liberté syndicale. Ils ne représentent que leurs membres, et non toutes les personnes qui oeuvrent dans un secteur d'activité prédéterminé, aucune

obligation de négocier avec eux ne découle de leur existence juridique et ils ne peuvent avoir recours à la grève (Vallée, 2005).

Nous avons donc établi dans les sections qui précèdent la situation précaire de plusieurs travailleurs autonomes et leurs besoins de protection, besoins accentués par le fait qu'ils sont exclus de la majorité des régimes étatiques réservés aux salariés. Nous avons aussi vu qu'ils ne bénéficient pas d'un régime de rapports collectifs qui obligerait leurs donneurs d'ouvrage et clients à négocier avec leurs associations pour établir des régimes de protection sociale qui leur seraient adaptés. S'il y a négociation dans ces cas, elle est purement volontaire (Vallée 2005). Or, même dans ce contexte, des travailleurs autonomes tentent de s'organiser collectivement, comme le montrent les expériences rapportées dans la prochaine section.

Section III : La représentation collective des travailleurs autonomes

Nous avons examiné la définition du travailleur autonome et son exclusion des régimes de protection sociale. Toute la littérature abordée, jusqu'à maintenant, traitait du sujet d'une façon théorique, un sujet vu de l'extérieur. Il est maintenant temps d'observer le cas du travailleur autonome de façon plus concrète. Notre sujet étant la représentation collective des travailleurs autonomes nous devons donc examiner les tentatives organisationnelles qui ont été faites jusqu'à maintenant. Il faut aussi examiner les besoins de ceux-ci sur une base individuelle. Est-ce que le travailleur autonome ressent le besoin de se regrouper et d'être représenté d'une façon collective ? Quelles ont été les tentatives organisationnelles de représenter les travailleurs autonomes au-delà du *Code du travail* ? Quelles sont les implications de cette représentation pour le mouvement syndical ? Nous commencerons cette section par une présentation de 6 cas de groupes d'associations de travailleurs autonomes qui nous donneront des indications concernant leurs motivations sur les plans

individuel et collectif. Ensuite, nous examinerons les facteurs reliés à cette représentation du côté de l'individu et les facteurs organisationnels.

3.1 Présentation de 6 cas

Il est important de noter qu'il n'est pas impossible pour les travailleurs autonomes de s'associer et de négocier leurs conditions de travail même s'ils sont exclus de la plupart des régimes. C'est en fait ce qui nous intéresse dans cette recherche : comment les travailleurs autonomes peuvent s'associer sans avoir le droit légal de se syndiquer au sens du *Code du travail* ? Quel type de représentation cela amène-t-il ? Une des équipes de l'Institut national de recherche scientifique (INRS) Urbanisation, Culture et Société s'est penchée là-dessus et a fait une recherche très intéressante sur six regroupements de travailleurs autonomes (Lagacé, Robin-Brisebois 2004) : les distributeurs de lait Natrel, les camionneurs indépendants, les chauffeurs de taxi, les responsables de service de garde en milieu familial (RSG), les professionnels de la vidéo et les homéopathes. Souvenons-nous que certains de ces cas ont été hautement médiatisés, il y a quelques années. Nous n'avons qu'à penser par exemple aux responsables de service de garde en milieu familial. L'objectif de l'étude de l'INRS était d'examiner les rapports collectifs de travail établis par ces regroupements, leurs enjeux, leurs revendications, leurs obstacles et leurs réussites. Ces regroupements de travailleurs autonomes n'étant pas considérés comme salariés au sens de la loi, ceux-ci ont donc dû user de créativité dans l'élaboration de stratégies afin de leur permettre de négocier collectivement :

« Dans certains cas, il s'agit de réclamer le statut de salarié, dans d'autres, de faire entendre la voix des travailleurs indépendants au sein d'instances de concertation sectorielles; dans d'autres encore, l'enjeu était de négocier un contrat type ou, dans le cas de groupes d'artistes, une entente collective de travail. » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.1)

Pour chaque cas, la lutte a été menée d'une manière différente, amenant différents résultats. Nous allons brièvement présenter chaque cas examiné dans

l'étude de l'INRS (Lagacé, Robin-Brisebois 2004) pour illustrer la diversité et la complexité de la représentation collective pour ces travailleurs autonomes.

Cas no 1 : Natrel

Pour les distributeurs de lait *Natrel*, la lutte s'est menée au niveau du statut. La compagnie *Natrel* considérait ses camionneurs-distributeurs de lait comme des travailleurs indépendants, mais elle avait, néanmoins, une très forte emprise sur ces distributeurs. Même si ces derniers étaient propriétaires de leur camion, ils devaient tout de même adhérer aux normes *Natrel*, porter son logo, signer un contrat d'exclusivité couplé d'une clause de non-concurrence qui s'échelonnait jusqu'à un an après leur départ. *Natrel* contrôlait pleinement les méthodes de travail. *Natrel* a contesté la demande d'accréditation faite par la *Centrale des syndicats démocratiques* (CSD) pour représenter ces distributeurs. En février 1996, le Commissaire du travail a accrédité le *Syndicat démocratique des distributeurs*, affilié à la CSD, en considérant que ces distributeurs étaient des salariés. La compagnie est allée en appel de la décision et le Tribunal du travail a conclu que les distributeurs ont un double statut et qu'ils ne peuvent être considérés uniquement comme des salariés. La Cour supérieure et la Cour d'appel ont confirmé ce jugement³.

Les résultats et enjeux

Les distributeurs de lait ont finalement eu gain de cause, mais la bataille n'a pas été totalement gagnée. Ils ont dû faire face à plusieurs autres impasses et, en outre, ils n'ont jamais pu signer une convention collective proprement dite.

En effet, *Natrel*, n'a jamais voulu reconnaître pleinement le syndicat et n'a cessé de porter en appel toutes les décisions favorables à la syndicalisation. Le syndicat commença alors naturellement à manquer de fonds. Les deux parties

³ *Natrel inc. c. Québec (Tribunal du travail)*, 2000 IIJCan 11310 (QC C.A.), disponible à l'adresse suivante : <http://www.canlii.org/qc/jug/qcca/2000/2000qcca146.html>

se sont donc mises d'accord sur un « contrat civil collectif », qui ressemble à une convention, mais n'a pas de valeur légale au sens du *Code du travail*. En effet :

« Ce contrat donne aux distributeurs des moyens de se défendre, mais il ne comporte pas d'obligation de résultat ou d'engagement de l'employeur. Cependant, il prévoit des mécanismes permettant de limiter l'arbitraire et il chapeaute tous les contrats individuels des distributeurs. » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.25)

Ce contrat est une première dans le monde des relations de travail. Selon le syndicat, celui-ci permet d'obtenir des gains importants pour les travailleurs autonomes. Par contre, l'entente entre les distributeurs de lait et *Natrel* fait encore figure d'exception et il n'a pas été facile d'arriver à cette entente. Outre l'obstacle relié au statut d'emploi, l'hétérogénéité du regroupement posait un problème. En effet, certains distributeurs avaient de petites routes tandis que d'autres avaient investi énormément dans l'achat de routes et de camions dispendieux. Les deux groupes n'avaient pas les mêmes besoins et l'identification à un seul regroupement fut difficile à obtenir. Le nouvel enjeu pour la CSD et le syndicat est d'obtenir le contrat collectif pour les autres territoires du Québec encore non couverts.

Cas no 2 : Les camionneurs indépendants

L'industrie du camionnage est très complexe, car elle est régie par plusieurs lois et règlements qui assurent la sécurité routière et publique. Les camionneurs doivent satisfaire les exigences de la SAAQ, du ministère des Transports du Québec et de la Commission des transports du Québec. Ils doivent se soumettre à des entretiens préventifs rigoureux et à de fréquents contrôles routiers. De plus, il y a une grande diversité de statuts chez les camionneurs. En effet, il y a deux grandes catégories de camionneurs : ceux qui sont propriétaires de leur véhicule et les autres qui ne le sont pas. Parmi les propriétaires, on distingue les «exclusifs» des exploitants. Les «exclusifs» travaillent pour le compte d'un seul donneur d'ouvrage alors que les exploitants

offrent des services de transport à diverses entreprises. Il est important de noter que si la plupart des camionneurs propriétaires sont des travailleurs indépendants (Lagacé, Robin-Brisebois 2004), certains parviennent à se syndiquer en vertu du *Code du travail* ou du *Code canadien du travail* (Bernier, Vallée, Jobin, 2003 : p.93). Les non-propriétaires, quant à eux, se divisent en trois catégories : ceux qui travaillent pour le compte d'agences de camionnage, ceux qui sont enregistrés ou incorporés en tant que compagnie et ceux qui sont salariés d'une entreprise. La très grande majorité des camionneurs non-propriétaires est composée de salariés.

Les conditions de travail

Le métier de camionneur n'est pas aussi payant qu'on pourrait le penser. En effet, la déréglementation due au traité de libre-échange nord-américain (ALENA) dans les années 1980 a grandement affecté l'industrie du camionnage. Le traité permettait alors aux compagnies de transport américaines d'exercer leurs activités sur le territoire canadien sans contreparties tarifaires (et vice-versa). Ceci amena plusieurs entreprises québécoises à se départir de leur division transport et à confier leurs routes en sous-traitance. Également, pour affronter la concurrence américaine, les camionneurs canadiens ont dû baisser leurs tarifs. « Le revenu annuel moyen des propriétaires selon un sondage Léger marketing, serait de 30 009 \$ et celui des non-propriétaires est de 36 385 \$ » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.45). Cette différence est principalement reliée à l'endettement des propriétaires pour l'achat de leur véhicule. De plus, la plupart des camionneurs travaillent à temps plein à raison de 50 heures/semaine pour les propriétaires et 43 heures/semaine pour les non-propriétaires. Les camionneurs sont toujours à la recherche de contrats et travaillent de longues heures. Même s'il existe une loi qui prescrit un nombre maximal d'heures de travail, celle-ci est souvent contournée. Ceci comporte bien sûr des risques pour la santé et la sécurité publique. Les exigences du temps de livraison et la logique « just in time » accentuent la contrainte du temps. De plus, les camionneurs ne reçoivent aucune contrepartie pour l'attente

chez le client. Les conditions de travail des camionneurs sont très difficiles et ceux-ci ont de plus souvent une image publique négative. Les camionneurs sont les premiers pointés du doigt en ce qui concerne la conduite dangereuse, les bouchons de circulation, etc. Cette opinion publique et médiatique négative n'est pas d'un grand support lorsqu'il est temps de revendiquer de meilleures conditions de travail.

Les regroupements de camionneurs indépendants

Au Québec il existe trois grandes associations de camionneurs affiliées à des centrales syndicales. « Ces trois associations sont reconnues par la *Commission des transports* et siègent au sein du *Forum des intervenants de l'industrie du camionnage* » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.42).

Le premier est le *Syndicat des routiers autonomes du Québec inc.* (SRAQ) affilié à la *Centrale des syndicats démocratiques (CSD)*. Ce syndicat a été fondé en janvier 1997 et il compte actuellement 900 membres. Au départ, l'objectif du syndicat était d'offrir une tarification raisonnable et uniforme pour le transport, de même que des conditions de travail acceptables, notamment concernant les heures de travail. Aujourd'hui le SRAQ offre des services de référence juridique, des assurances et des formations pour les chauffeurs propriétaires. Le syndicat s'est aussi doté d'un mécanisme permettant aux membres de récupérer des sommes perdues et de diminuer le montant des amendes. Le SRAQ effectue une représentation des camionneurs afin d'amener l'État à changer certaines lois en tenant compte des revendications des travailleurs et met sur pied un réseau d'entraide pour les camionneurs indépendants.

L'autre regroupement est le *Syndicat national du transport routier* affilié à la *Confédération des syndicats nationaux (CSN)*. Celui-ci a été formé en 1997, notamment par les camionneurs du Port de Montréal. Avant la création du SNTR, des représentants des camionneurs voulaient syndiquer ceux-ci à l'échelle du Québec. Ils souhaitaient que le gouvernement adopte un décret qui

impose des normes de travail minimales spécifiques, comme dans l'industrie de la construction. Cet objectif n'a pas été réalisé, car les camionneurs sont soumis à deux juridictions (provinciale et fédérale). Le SNTR compte environ 3000 membres dont 1200 sont des travailleurs indépendants. Donc, ce syndicat regroupe des travailleurs salariés et indépendants. Le syndicat offre des services juridiques et aide les camionneurs à contester « les contraventions émises en vertu de la loi 430 concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.45). Naturellement, le syndicat éprouve des difficultés lorsqu'il est temps de négocier les conditions de travail des camionneurs indépendants. En effet, ceux-ci ne sont pas regroupés face à un seul employeur, mais face à plusieurs. De plus, ils sont souvent isolés et ne se connaissent pas entre eux. Établir des rapports collectifs de travail est donc très difficile. De plus, « depuis la grève des camionneurs du Port de Montréal en 1998 et la loi 157 forçant le retour au travail, les employeurs sont devenus moins enclins à négocier » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.46).

Le dernier regroupement est l'*Association professionnelle des chauffeurs et chauffeuses de camion du Québec inc. (APCC)* qui a été créée en 1998 par le *Syndicat des Métallos (FTQ)*. « Cette association est aussi la résultante de l'acquisition de la Coop des camionneurs (fondée en 1992) par le biais de son Syndicat. Cette association compte environ 5 500 membres, de ce fait elle constitue le plus grand regroupement de camionneurs au Québec » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.47). Le syndicat s'est impliqué dans de nombreux dossiers litigieux entre camionneurs et donneurs d'ouvrage et il a fait plusieurs démarches auprès d'organismes gouvernementaux, dont la SAAQ, le ministère des Transports, etc. Il a aussi mené des campagnes publiques pour sensibiliser les usagers de la route à la sécurité routière. Le syndicat offre, comme les deux autres regroupements, un programme de défense pour les contraventions émises au Québec, au Canada et aux États-Unis. Celui-ci offre aussi de la formation, des services juridiques, des assurances et une possibilité de souscrire à un régime d'épargne retraite au *Fonds Métallos* ou au *Fonds de solidarité FTQ*.

Les revendications et enjeux

La particularité des associations de camionneurs est que celles-ci regroupent souvent des camionneurs salariés et indépendants. Ceci représente un avantage certain pour les indépendants, puisqu'ils bénéficient des mêmes services que les camionneurs salariés. De plus, ils sont représentés au même niveau, face aux employeurs et aux instances gouvernementales. Par contre, les associations doivent faire face à plusieurs obstacles lors des négociations. Le coût du carburant, la rémunération, le caractère non obligatoire du contrat-type et les conditions de travail en général font partie des revendications les plus discutées. Les associations se plaignent d'avoir de la difficulté à se faire entendre par le gouvernement et les donneurs d'ouvrage. Il y a des discussions, mais les actions concrètes se font attendre. Une autre revendication populaire serait la modification du *Code du travail* pour y inclure des droits de protection pour les travailleurs indépendants, revendication qui ne semble jamais se concrétiser.

« Un seul résultat a été gagné face aux actions entreprises des associations et c'est la loi 135 » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.49; sur le contexte ayant précédé l'adoption de cette loi, voir: Vallée 2005 : p.46). Cette loi (*Loi sur les transports*, L.R.Q., c. T-12, telle qu'amendée par la *Loi modifiant la Loi sur les transports*, L.Q., 2000, c. 35) institue le *Forum de l'industrie du camionnage général*. Ce forum est constitué de représentants de donneurs d'ouvrage et d'associations de camionneurs. Par cette loi, tous les camionneurs doivent adhérer à une association reconnue. « Le forum a permis l'adoption d'un contrat-type de nature commerciale, la mise en œuvre du *Centre de médiation et d'arbitrage* et l'implantation du *Bureau de coût de revient* » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.50). Cela peut paraître, à première vue, être un gros gain, mais la réalité est tout autre. En effet, la signature du contrat-type n'est pas obligatoire pour que s'engage une relation commerciale entre un camionneur et un donneur d'ouvrage. Il n'est donc que rarement utilisé. Ce forum favorise le dialogue entre les différents intervenants, mais les actions concrètes se font

attendre. Il s'agit, tout au moins, d'un bon départ dans le but d'uniformiser les conditions de travail de ces camionneurs, même si l'objet de ce régime est l'«encadrement d'une activité commerciale dans un contexte de déréglementation par des activités de concertation» (Vallée 2005, p. 43-44) et non l'amélioration des conditions de travail.

Cas no 3 : Les chauffeurs de taxis

Le cas des chauffeurs de taxi en est un qui a suscité beaucoup d'intérêt médiatique. Contrairement aux autres cas présentés, « c'est une loi adoptée en 2001 (la loi 163) qui est à l'origine de la création de l'*Association professionnelle des chauffeurs de taxi* » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.55; il s'agit de la *Loi concernant les services de transport par taxi*, L.Q., 2001, c. 15). Cette association regroupe des propriétaires et des locataires de voitures de taxi. Elle a comme mandat de les représenter devant les instances gouvernementales. La loi fait en sorte que malgré le fait que ceux-ci ne peuvent se syndiquer, étant considérés comme des travailleurs autonomes, ils ont le droit de se réunir au sein de l'Association et d'acheter des services auprès de l'organisme de leur choix. Par contre, l'adhésion à l'Association ne fait nullement l'unanimité chez les chauffeurs de taxi. Plusieurs contestent la légitimité d'une association regroupant deux types de chauffeurs, les locataires et les propriétaires. Notons que, sur 18 000 chauffeurs de taxis au Québec, 68% sont locataires (Lagacé, Robin-Brisebois 2004). Dans le monde du taxi, comme ces deux groupes ont des réalités très différentes, les chauffeurs n'étaient donc pas d'accord sur le choix du syndicat qui pourrait leur offrir des services.

Les conditions de travail

« Le propriétaire doit investir beaucoup d'argent pour l'achat du permis et du véhicule. Le coût du permis a augmenté dramatiquement depuis quelques années, passant de 40 000 \$ à 160 000 \$ en moins de dix ans » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.57). Les permis sont rattachés aux voitures et il peut y

avoir plus d'un chauffeur par voiture. Le chauffeur locataire, quant à lui, doit se prévaloir d'un permis renouvelable aux deux ans au coût de 50 \$ en plus de déboursier l'essence et la location de sa voiture. Le coût de la location d'un taxi peut varier de 400 \$ à 575 \$ par semaine (Lagacé, Robin-Brisebois 2004). Le propriétaire d'une voiture peut travailler pour lui-même ou louer sa voiture à un locataire qui travaillera sur un territoire donné. Les taxis jouent un rôle très important dans le transport urbain, notamment pour les personnes à mobilité réduite, les personnes âgées ou simplement pour les personnes qui ont bu un verre de trop. « Le *Bureau du Taxi* affirme que les chauffeurs propriétaires gagnent environ 62 000 \$ par année, mais ne déclarent que 45 000 \$ à l'impôt » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.54). Les chauffeurs locataires déclarent gagner environ 25 000\$ par année. Du côté du *Syndicat des Métallos*, on affirme que les chauffeurs propriétaires doivent passer environ 16 heures par jour en voiture (Lagacé, Robin-Brisebois 2004).

Les chauffeurs de taxi ne bénéficient d'aucune protection de la part d'un employeur, mais ils ont droit à certaines déductions fiscales étant donné leur statut. Ils peuvent éprouver plusieurs problèmes qui peuvent nuire à leur travail. Premièrement, l'accès au permis est très dispendieux pour les chauffeurs propriétaires. Très rares sont ceux qui peuvent soutenir un tel coût. Le véhicule doit également être conforme à plusieurs normes de sécurité. Les chauffeurs de taxis sont notamment encadrés juridiquement par le Ministère du Transport et la Société d'assurance automobile du Québec. Depuis juillet 2002, les véhicules de plus de 5 ans ne peuvent être convertis en taxi, ce qui ajoute des contraintes supplémentaires au métier. Le chauffeur de taxi doit aussi travailler de longues heures pour obtenir un salaire décent. Les chauffeurs de taxi, comme les camionneurs, n'ont pas une image publique très reluisante. De plus, ils peuvent parfois être victimes de vol ou d'agression de la part des clients. Ils ont des rapports difficiles avec la police et la diversité culturelle au sein de la communauté des chauffeurs et de la clientèle est parfois source de conflit. Il y a également une forte compétition entre les chauffeurs pour obtenir une course, ce qui peut créer d'autres tensions.

Les associations de chauffeurs de taxis

La *Loi concernant les services de transport par taxi* (loi 163) a aboli les 57 ligues de taxi existantes et créé l'*Association professionnelle des chauffeurs de taxi du Québec* (APCTQ). Tous les chauffeurs ayant signé un formulaire d'adhésion et payé le droit d'entrée de 10 \$ deviennent alors membres. Il est important de noter qu'avant l'adoption de cette loi, le *Syndicat des Métallos* avait tenté de syndiquer les chauffeurs de taxi. Cependant, la requête en accréditation avait échoué puisqu'ils ne sont pas considérés comme des salariés au sens du *Code du travail*. En dépit de cette décision, le *Syndicat des Métallos* a poursuivi ses revendications pour que les chauffeurs de taxi obtiennent le droit à la représentation; ces demandes répétées aboutissant à la loi 163. Or, il y a un petit bémol dans cette histoire. Les chauffeurs de taxi ont réagi de façon inattendue. En effet, les chauffeurs propriétaires ont une attitude très négative envers le syndicat et ne veulent pas être associés aux locataires. Ils se considèrent comme entrepreneurs. La tâche d'organiser les chauffeurs de taxi devient donc très ardue. Les propriétaires ont même formé leur propre association, le *Regroupement québécois du Taxi* (RQT). Ils perçoivent la loi 163 comme de l'ingérence gouvernementale dans le mode de représentation des chauffeurs de taxi et ils sont contre le fait de regrouper les chauffeurs locataires et propriétaires dans la même association.

Une majorité de propriétaires est aussi contre le choix du *Syndicat des Métallos* pour les représenter. Selon un communiqué de la FTQ datant du 23 octobre 2003 (www.metallos.org), face à l'inertie de l'APCTQ, le *Syndicat des Métallos*, conjointement avec le Fonds de solidarité, a quand même décidé de mettre sur pied le *Regroupement professionnel des chauffeurs de taxi Métallos*. Ce regroupement offre des services tels qu'un programme d'assurance collective couvrant automobile, habitation, médicaments, etc., l'accès à du financement pour l'achat du permis et de l'automobile, et, bien sûr, l'accès à des services juridiques.

Les résultats

Le Syndicat des Métallos se bat depuis 1988 pour les droits des chauffeurs de taxi. Par contre, aucune entente de services n'a été signée entre le *Syndicat des Métallos* et l'Association (APCTQ). Le *Syndicat des Métallos* a quand même créé une association sans l'accord de l'APCTQ et celle-ci n'a donc pas vraiment de poids. Ce cas est un parfait exemple de la complexité et de toutes les questions épineuses se rapportant à l'organisation des travailleurs autonomes. Le *Syndicat des Métallos* aurait peut-être dû mieux évaluer les risques avant de s'engager dans cette voie et, surtout, aurait peut-être dû mieux comprendre les besoins et la logique des chauffeurs de taxi. La loi 163 n'a pas clairement amené les résultats escomptés. Ce qui démontre que, même si on a l'appui du gouvernement, cela ne garantit aucunement des résultats positifs. Encore ici, il est permis de douter qu'une loi ayant pour objet de réguler les activités commerciales d'un secteur et d'une association dont le rôle s'apparente plus à une corporation professionnelle (par un comité de déontologie et un comité de discipline, notamment) puisse parvenir à assurer de meilleures conditions de travail aux chauffeurs de taxi (Vallée 2005 : p. 45; Bernier, Vallée, Jobin 2003 : 94 et 559).

Cas no 4 : Les responsables de service de garde en milieu familial (RSG)

Le cas des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) est un des plus connus, puisqu'il a été hautement médiatisé en 2003 à la suite de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* (L.Q. 2003, c. 13). Cette loi déclarait que ces RSG étaient des entrepreneures indépendantes (travailleuses autonomes) en dépit du fait qu'elles avaient réussi à faire reconnaître leur statut de salarié devant les tribunaux et à former des syndicats accrédités au sens du *Code du travail*. Ce cas est toujours hautement médiatisé aujourd'hui, alors que cette loi a été condamnée par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT et a été jugée inconstitutionnelle (CLS 31-10-2009).

Cette loi découlait du régime adopté en 1997 (voir la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, L.R.Q., c. C-8.2, a. 73⁴ et le *Règlement sur la contribution réduite*, c. C-8.2, r.3) qui créait le régime des garderies «à cinq dollars». La situation étudiée par l'étude de Lagacé et Robin-Brisebois porte sur la période qui a suivi l'adoption de ce nouveau régime de garde jusqu'à la loi de 2003.

En théorie, ce nouveau régime devait permettre une meilleure conciliation travail-famille pour les parents et un accès égal aux garderies moyennant un tarif très abordable de 5\$ par jour, qui est maintenant à 7\$, depuis 2006. Le rôle des CPE était de fournir des services de garde en établissement (installation) et en milieu familial pour chaque quartier. Les services de garde en milieu familial étaient dispensés par des travailleuses considérées comme indépendantes appelées *responsables d'un service de garde en milieu familial* (RSG). Par contre, celles-ci aimaient beaucoup mieux être qualifiées d'éducatrices, terme qui rend mieux justice à ce qu'elles font (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 :p.82).

Les conditions de travail et enjeux

Ces éducatrices en milieu familial étaient considérées comme des travailleuses indépendantes, mais elles étaient quand même soumises au contrôle des CPE, en ce qui a trait à leur admission, aux activités éducatives prodiguées aux enfants et au nombre d'enfants à accepter. Elles devaient également suivre la formation pédagogique dispensée par le ministère et, bien sûr, l'appliquer. Les CPE effectuaient même des visites surprises appelées visites « coucou », pour évaluer les garderies en milieu familial et vérifier que tout était en règle. Les RSG étaient loin d'avoir la vie facile puisqu'elles étaient prises dans une relation triangulaire avec les parents des enfants et les CPE. Les conditions de travail

⁴ Cette loi a été remplacée en 2005 par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, L.R.Q., c. S-4.1.1 (L.Q. 2005, c. 47).

des RSG étaient en grande partie déterminées par les lois et règlements qui s'appliquaient dans ce domaine. La rémunération était déterminée par un ratio d'enfants, mais en même temps, les RSG ne pouvaient avoir à leur charge plus de 6 enfants!! Le ministère de la Famille et de l'Enfance s'engageait à verser 18,50\$ par jour par enfant. Par contre, les éducatrices devaient assumer tous les autres coûts reliés au fonctionnement d'une garderie. Au bout du compte, celles-ci obtenaient un salaire dérisoire d'environ 15 000\$ par année! (Lagacé, Robin-Brisebois 2004) De plus, contrairement à leurs collègues en établissement qui étaient considérées comme des salariées, qui étaient syndiquées et qui bénéficiaient jusqu'à cinq semaines de vacances payées par année, les éducatrices en milieu familial ne bénéficiaient d'aucune vacance rémunérée. Si elles voulaient des vacances, elles devaient les prendre à leur frais et elles ne pouvaient s'absenter qu'en cas d'extrême urgence, ce qui est très peu réaliste. Les RSG jugeaient que le contrôle des CPE était abusif et qu'elles avaient très peu de liberté quant à la gestion de leur garderie. Elles déploraient également leurs conditions de travail qui étaient très précaires et difficiles. En somme, plusieurs revendications découlaient donc de cet enjeu.

Les associations

Deux associations de responsables de service de garde en milieu familial représentaient ces travailleuses : l'*Association des éducatrices en milieu familial du Québec* (AÉMFQ) affiliée à la CSN et *Les Alliances des intervenants-tes en milieu familial* (ADIM) affiliées à la CSQ.

La première avait été créée en 1997 dans la foulée de la réforme de la politique familiale et comptait environ 3 000 membres. Cette association avait pour mission de donner un soutien légal et administratif à ses membres et, ce qui était le plus important, de mettre sur pied des actions visant à la reconnaissance sociale des RSG. « La volonté première de l'AÉMFQ n'est pas de syndiquer ses membres, mais plutôt d'obtenir pour celle-ci une véritable reconnaissance, notamment par le règlement de problèmes (« irritants ») dans le cadre d'une

réévaluation du statut de travailleur indépendant en général et de leur métier en particulier. » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.93) Un de ses plus gros obstacles était que l'association n'était pas reconnue par les CPE comme représentante officielle des responsables de service de garde en milieu familial. Donc, il était très difficile d'engager un dialogue officiel avec les CPE et d'arriver à des résultats concrets.

L'ADIM (*L'alliance des intervenants-tes en milieu familial*) était la deuxième association en importance et regroupait environ 550 membres. En vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, « celle-ci est habilitée à établir des contrats relatifs aux conditions de travail et au développement des services de gardes avec les CPE auxquels les RSG sont rattachées » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.84). L'ADIM offrait des services comme la négociation, la formation, l'organisation syndicale, etc. La création de cette association a amené certains résultats concrets, dont plus d'une cinquantaine de requêtes en accréditation déposées dès juin 2001.

Les enjeux et résultats

Le principal objet de débat dans le cas des responsables de services de gardes en milieu familial était de savoir si elles exerçaient assez de contrôle sur leur travail, si elles étaient suffisamment indépendantes par rapport aux donneurs d'ouvrage (CPE) pour être considérées comme des travailleuses indépendantes. L'enjeu était de taille puisque le résultat déterminera le droit ou non de former un syndicat.

Suite à l'étude de deux cas, celui des CPE *La ribouldingue* (CSN)⁵ et *La rose des vents* (CSQ)⁶ pour lesquels il y a eu des demandes d'accréditation syndicale, l'INRS rapporte que les commissaires du travail ont examiné la

⁵ *Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)* 2008 QCCS 5076.

⁶ *Centre de la petite enfance La Rose des vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides (C.S.Q)* 2003 R.J.D.T 1193 (T.T).

relation entre les CPE et les responsables de services de garde en milieu familial pour déterminer si ces dernières devaient être considérées travailleuses autonomes ou salariées. Ils ont vérifié le degré de contrôle dans la relation entre les CPE et les RSG. Les commissaires ont jugé que le contrôle des CPE sur les éducatrices s'apparentait à celui d'un employeur sur ses salariés. Même si les RSG étaient considérées comme travailleuses indépendantes au sens de la loi, les faits étudiés démontrèrent qu'elles avaient perdues un large pan de leur autonomie au profit des gestionnaires des Centres de la petite enfance. Dans les deux cas, le Tribunal a conclu au statut de salarié(e) des RSG et accordé l'accréditation syndicale. « Par contre, en sanctionnant la loi 8, le gouvernement du Québec confirme le statut de travailleuse indépendante des RSG et leur interdit l'accès à la syndicalisation » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.90). L'AÉMFQ, qui revendiquait plutôt une revalorisation du statut d'indépendante dans le dessein que ces éducatrices soient considérées comme de vraies professionnelles, n'a pas obtenu beaucoup de gains à ce niveau.

Ce cas, comme celui des chauffeurs de taxi, illustre le poids pour le moins ambivalent que peut avoir la loi dans les tentatives d'organisation collective des travailleurs autonomes. Dans le cas des RSG, la loi retire à des personnes des droits de représentation collective qu'elles avaient acquis. Il y a bel et bien, pour reprendre le titre d'un article récent, une «relation pathologique» entre la loi et les aspirations de ces travailleurs à la représentation collective (Coiquaud 2006).

Cas no 5 : Les professionnels de la vidéo

Le cas qui va suivre est un des plus intéressants et novateurs puisqu'il constitue une réussite sur presque toute la ligne. En effet, de tous les groupes abordés dans cette section, il s'agit du seul à avoir pu négocier des ententes collectives de travail avec des donneurs d'ouvrage. Par contre, ceci n'aurait pu être fait sans l'encadrement juridique particulier dont bénéficie ce groupe de travailleurs, fruit de longues luttes menées pendant plusieurs années par *l'Union des artistes*

(UDA). Voyons tout d'abord l'association en tant que telle et l'encadrement juridique dont elle bénéficie.

L'association et son encadrement juridique

La création de *L'Association des professionnel-le-s de la vidéo du Québec* (APVQ) remonte à 1991 et résulte du fait que les techniciens vidéo ne se sentaient pas représentés au sein du *Syndicat des travailleurs du cinéma et de la vidéo du Québec* (STCVQ), syndicat dont ils faisaient auparavant partie. *L'Association des professionnel-le-s de la vidéo du Québec* (APVQ) a donc été accréditée en 1993 et reconnue comme une association d'artistes par la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes* en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* est une loi en marge du *Code du travail* qui résulte d'une longue bataille menée par *l'Union des artistes* (UDA). Celle-ci permet aux membres d'une association d'artistes reconnue de négocier leurs contrats et conditions de travail avec des producteurs indépendants regroupés eux aussi au sein d'associations. Ces associations d'artistes ont donc le droit d'être reconnues sur le plan juridique et d'œuvrer au bien-être professionnel et économique de leurs membres. De plus, « ces artistes ont le droit de bénéficier de mécanismes de consultation officiels et d'y exprimer leurs revendications ou recommandations les concernant » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004: p.97). Cet encadrement juridique a bien sûr facilité la création de l'APVQ. Par contre, celle-ci a quand même eu recours à la CSN-FNC (Fédération nationale des communications) pour l'aider à obtenir son accréditation et négocier une entente collective avec *l'Association des producteurs de film et télévision du Québec* (APFTQ). L'association CSN-APVQ ne durera toutefois pas. En 1998, les membres votent pour une désaffiliation de la CSN-FNC car leurs objectifs ne sont plus les mêmes.

Les services offerts

Comme le prévoit le régime applicable aux artistes, les techniciens vidéo, même s'ils sont régis par une entente collective de travail, ont quand même le droit de négocier leurs tarifs et leurs conditions de travail individuellement pourvu que ceux-ci soient supérieurs aux normes minimales énoncées dans la convention collective. L'APVQ a négocié avec l'APFTQ une entente collective qui touche les artistes représentés par l'APVQ et les employeurs membres de l'APFTQ. En vertu de cette entente, « l'APFTQ a l'obligation d'engager uniquement des membres de l'APVQ et, inversement, les techniciens doivent négocier seulement avec les producteurs membres de L'APFTQ » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.96). Les services offerts par l'Association sont multiples et très avantageux. L'APVQ contribue depuis sa création à un régime de retraite collectif et à un régime d'assurances collectives. Les techniciens sont couverts même lorsqu'ils ne travaillent pas, ce qui est un avantage très novateur puisque la plupart sont pigistes. De plus, l'Association offre de la formation pour ses membres et offre aussi un service de relations de travail qui répond aux questions quant à l'application de l'entente collective. L'Association publie également un répertoire des membres pour que les producteurs puissent le consulter.

Les enjeux et revendications

La plus grande revendication de l'APVQ est l'élargissement de la *Loi sur le statut de l'artiste* en vue d'y inclure l'ensemble des métiers reliés à la vidéo, afin que puissent être reconnus légalement tous les techniciens de l'industrie, peu importe leur fonction ou le support sur lequel ils travaillent. En effet, la *Loi sur le statut de l'artiste* définit l'artiste comme une personne qui, pour paraphraser la loi, doit « créer une forme de beauté » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.102), ce qui exclut un bon nombre de techniciens. De plus, dans les faits, « seulement 19 fonctions sont reconnues par la loi provinciale tandis que le gouvernement fédéral a légiféré de façon beaucoup moins restrictive le statut de l'artiste »

(Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.102). L'APVQ réclame aussi que les techniciens multimédia soient couverts par la loi puisque ces nouvelles technologies sont de plus en plus utilisées. L'APVQ souhaiterait aussi plus d'écoles des métiers de l'image et du son au niveau collégial à Montréal, pour former la relève. Finalement, l'APVQ souhaiterait que soit mise en place une table permanente de consultation, tel que promis par *le ministère de la Culture et des Communications* suite à l'affaire CINAR, ce qui permettrait une certaine transparence.

La fusion

De nos jours, de nombreux changements technologiques dans l'industrie de la vidéo se manifestent et l'APVQ a toujours souhaité qu'il n'y ait pas de nouvelles juridictions en ce qui concerne les nouveaux supports, comme le support numérique. C'est que désormais, les technologies vidéo permettent aussi la création d'œuvres cinématographiques. C'est dans cette optique, qu'en 2001, la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes* a renforcé la juridiction de l'APVQ, faisant en sorte que les productions enregistrées en numérique relèvent maintenant de son secteur de négociation. En effet, dans les tournages de téléseries, les membres du *Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)*, autre association complètement distincte, et les membres de l'APVQ se côtoyaient. La question centrale pour les deux associations était de savoir s'il était pertinent de diviser les gens sur la base de la technologie qu'ils emploient, alors qu'en fait, ils font tous le même métier. Cette réflexion pousse donc les deux associations à caresser le projet de s'associer. Ce fut chose faite en octobre 2004, lorsque les deux associations se sont regroupées pour former AQTIS (*Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son*). Cette alliance représente maintenant 2 900 artistes dans plus d'une centaine de métiers différents. Selon les principaux intéressés, cette fusion aurait pour effet une concentration des ressources qui pourrait se traduire par une plus grande force de représentation.

Cas no 6 : Les homéopathes

Voyons maintenant le cas des homéopathes qui se sont associés en tant que syndicat professionnel ayant une visée de reconnaissance professionnelle. Ce type d'association offre une représentation collective intéressante et différente.

L'association et ses enjeux

Les homéopathes avaient déjà un gros obstacle dès le départ : leur pratique n'est pas reconnue légalement au Canada. En effet, la pratique est, à toutes fins utiles, illégale. « Sauf pour les médecins, parce qu'elle est considérée comme un acte médical, réservé aux médecins, en vertu de leur incorporation dans un ordre professionnel et de la définition de la médecine dans la *Loi médicale* » (Lagacé, Robin-Brisebois 2004 : p.110).

Les homéopathes manquaient donc, de prime abord, de reconnaissances juridique et sociale, même si leur pratique est de plus en plus courante et que de nombreuses compagnies d'assurances remboursent partiellement les dépenses encourues par les clients. Les homéopathes ne se sont donc pas battus au niveau de leur statut. En effet, ils se considèrent bel et bien comme des travailleurs autonomes et leurs objectifs étaient différents. Le *Syndicat professionnel des homéopathes du Québec (SPHQ)* a été créé en 1989. C'est un organisme à but non lucratif constitué selon la *Loi sur les syndicats professionnels*. L'objectif de ce syndicat est la structuration de l'organisation, sur un modèle professionnel, avec un code de déontologie, un comité de discipline et un comité de recherche et développement. De plus, le syndicat s'est affilié à la *CSN* par le biais de la *Fédération des professionnels* qui a été active dans le dossier des médecines douces depuis 1989. Cette affiliation, selon le syndicat, est un atout important et donne du poids aux revendications, notamment en ce qui concerne les dossiers politiques et juridiques.

3.2 Conclusion sur les cas

En somme, il serait faux de dire que les travailleurs autonomes ne peuvent s'associer collectivement et ne peuvent négocier leurs conditions de travail, car certains groupes présentés plus haut ont réussi. Toutefois, la tâche que cela représente n'est jamais un combat facile. La plupart des travailleurs impliqués ont risqué de perdre leur emploi, l'ont même perdu ou n'ont tout simplement pas obtenu les résultats escomptés. Les cas fructueux sont encore très marginaux et la loi actuelle est loin de faciliter le processus, sauf pour ce qui est des professionnels de la vidéo qui avaient droit à un encadrement juridique particulier. Ce dernier cas démontre que des solutions existent et que la législation encadrant les relations de travail peut avoir une répercussion très favorable dans le dossier des travailleurs autonomes. Par contre, tout est relatif. Le cas des chauffeurs de taxi démontre que, même avec un encadrement juridique particulier, la partie n'est pas gagnée. La volonté de réussite et la solidarité entre les principaux intéressés, c'est-à-dire les travailleurs autonomes, doivent être présentes. La situation des RSG illustre que l'État peut aussi supprimer les gains réalisés par des travailleurs et travailleuses en termes de représentation collective ou avoir un contrôle étouffant sur ceux-ci. Nous pouvons voir que l'effet d'une loi ou cadre juridique particulier n'est pas univoque. Ce qui est intéressant avec la représentation des travailleurs autonomes, c'est qu'elle se trouve en constante mutation et évolution. Présentement, elle est le fruit d'essais et erreurs, de luttes, de batailles gagnées ou perdues qui menèrent à différents résultats. Comme nous l'avons vu précédemment, les travailleurs autonomes forment un groupe hétérogène et complexe ayant des revendications et des besoins différents. Ainsi, pour tout regroupement dont l'objectif est de les représenter, se repositionner face à la problématique et être à l'écoute de ses membres s'avèrera essentiel.

Afin de bien comprendre la représentation collective des travailleurs autonomes, en plus d'examiner certains précédents en la matière, il est également

nécessaire de prendre en considération certains facteurs : les facteurs individuels (expliquant le désir des travailleurs de se regrouper) et les facteurs organisationnels (tenant à des structures pour organiser leur représentation). Ces facteurs seront examinés dans les pages qui suivent.

3.3 Facteurs individuels

Nous avons pu voir que les travailleurs autonomes peuvent s'associer ou être affiliés à un syndicat pour combler différents besoins. Mais en général, pourquoi les travailleurs autonomes voudraient-ils s'associer? Quels avantages en tireraient-ils? Le rapport Bernier réalisé par un Comité d'experts mandaté par le ministre du Travail du Québec nous est encore essentiel dans cette section. En effet, comme en fait état le chapitre 6 de son rapport (Bernier, Vallée, Jobin 2003), le Comité a effectué une étude et une cueillette de données sur les attentes des personnes en situation de travail non traditionnelle. Pour ce faire, le Comité a utilisé trois modes de cueillette complémentaires : une consultation maison par le biais d'un questionnaire sur le site Internet du ministère du Travail, deux sondages téléphoniques réalisés par la firme Léger Marketing pour le compte du ministère et, finalement, la tenue d'audiences sur invitation au cours des mois de juin et de juillet 2002 (Bernier, Vallée, Jobin 2003).

Le Comité a d'abord cherché à savoir dans quelle mesure cinq moyens courants de protection sociale étaient accessibles au travailleur atypique. Il s'agissait de : la représentation collective (par une association de salariés accréditée, un regroupement ou une association professionnelle), l'assurance collective, l'assurance individuelle (maladie, accident, invalidité etc.), les régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) et les régimes complémentaires de retraite (de l'entreprise ou d'une association professionnelle).

Seulement 26% des travailleurs autonomes interrogés travaillent dans un milieu où les personnes qui font le même travail qu'eux sont représentées par une association de salariés accréditée. Les personnes vivant une situation de travail

non traditionnelle (ce qui inclut les travailleurs autonomes) sont membres dans une proportion de 21% et de 15% respectivement des deux autres formes de regroupement collectif, soit : 1) l'ordre professionnel, l'association ou le syndicat non accrédité; et 2) l'association de travailleurs autonomes. Celles qui sont représentées par une association de salariés accréditée (donc les salariés) participent dans une plus grande proportion à un régime collectif d'assurance et de REER. Pour les personnes salariées travaillant dans une situation non traditionnelle, l'étude révéla qu'elles se sentaient privées des avantages suivants (par comparaison avec les salariés typiques): l'accès à un régime d'assurance collective (29%), l'accès à un régime de retraite de l'entreprise (26%), les revenus de chômage (18%), les vacances annuelles (10%) et, finalement, l'indemnisation des accidents de travail et le droit d'être représenté par un syndicat (8%). Les trois principales améliorations réclamées sont donc l'accès à un régime d'assurance collective, la possibilité d'avoir droit à des revenus de chômage en cas de besoin et l'accès à un régime de retraite.

Pour leur part, les principaux besoins de protection sociale des travailleurs en situation de travail non-traditionnelle (donc les travailleurs autonomes) sont aux niveaux des mesures sur la protection du revenu en cas de chômage, de congé parental et de maternité, de vacances annuelles. À cela, viennent s'ajouter les coûts plus élevés qu'ils doivent assumer pour bénéficier du régime d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles et ceux des régimes de rentes. De plus, ils ne bénéficient pas de régimes complémentaires de retraite, ni d'assurances collectives.

Il est intéressant de constater que le besoin d'être représentés n'est pas dominant. Par contre, les besoins de protection sociale au niveau du revenu et des régimes d'assurances collectives et des REER sont bien réels. Pourtant, si on veut obtenir des gains de ce type dans la société et changer les lois, il faut qu'il y ait des groupes de pressions qui revendiquent ces causes. Cela passe souvent par la collectivité, donc par la représentation collective. Ce paradoxe est très intéressant et il est au cœur de notre recherche. Les travailleurs autonomes

ont des besoins qui ne sont pas comblés par la loi mais qui peuvent être comblés par une représentation collective. Naturellement, les syndicats, étant les experts de la représentation collective traditionnelle, ne laisseront pas passer ce bassin de travailleurs et s'y intéresseront. Nous tenterons de déterminer dans la prochaine section si les syndicats s'intéressent effectivement aux travailleurs autonomes.

3.4 Facteurs organisationnels

Le mouvement syndical est au cœur de la représentation collective des travailleurs au Québec. Il est donc tout à fait normal d'examiner dans quelle mesure les syndicats peuvent s'y intéresser.

3.4.1 Épuisement du modèle syndical traditionnel

Avant de débiter, mentionnons que l'entreprise d'aujourd'hui se transforme très rapidement. Le syndicat quant à lui est très intimement relié à celle-ci et doit faire face à ces changements organisationnels. Il en va de sa survie et de celle de l'entreprise. « L'action syndicale reliée à la détermination des régimes de travail procède de la normalité du travail subordonné, sa vocation consiste à redresser un rapport d'inégalité réelle entre le travailleur et la direction » (Murray, Verge 1993 : p.3).

Par contre, la mondialisation, à la fois économique, juridique et politique, crée de nouveaux besoins de représentation qui nécessiteront des changements dans les lois actuelles. Ainsi, le contexte économique, l'environnement industriel, l'état du marché du travail (lié notamment au développement technologique), la composition démographique de la classe ouvrière, les particularités du contexte institutionnel et politique ainsi que l'attitude patronale constituent autant de sources de crises qui éloigneront le mouvement syndical de ses valeurs d'origine (Gagné 2005). Le changement dans les statuts d'emploi et dans l'aire de représentation pose également un sérieux problème au

syndicat et confronte celui-ci dans ce qu'il a de plus essentiel : la représentation collective lors d'une négociation qui permet ensuite établir une convention collective.

Nous pouvons donc parler d'un risque d'épuisement du modèle syndical qui survient suite à l'éclatement du modèle industriel (Gagné 2005). La stabilité en emploi n'est plus, l'ancienneté et la loyauté n'ont plus la même signification. Face à cette nouvelle réalité, les syndicats ont donc tout intérêt à rejoindre la nouvelle main-d'œuvre, comme les travailleurs autonomes. Par contre, ils sont pris dans un carcan législatif qui limite souvent la portée de leur action (Gagné 2003; Bernier, Vallée, Jobin 2003). En effet, la désuétude du droit du travail, entre autres au niveau de la représentation des travailleurs, peut être un frein à l'action syndicale.

3.4.2 Renouveau syndical

Les syndicats font donc face à des changements importants et doivent se renouveler. Un colloque entier sur le sujet a d'ailleurs été organisé par le CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail) en novembre 2004.

Assurément, les rapports au travail et à l'entreprise ont bien changé. Les emplois des secteurs syndiqués tendent à diminuer tandis que les emplois des secteurs non-syndiqués se développent (Blondin 2004). Les syndicats doivent donc, plus que jamais, se définir comme un mouvement social et être en liaison avec d'autres mouvements sociaux (Blondin 2004). Les syndicats doivent devenir des moteurs de changements, en développant de nouveaux services, de nouveaux créneaux (Gagné 2005). Un des défis pour l'action syndicale est de construire des formes durables de solidarité externe qui permettront d'augmenter sa force (Lévesque, Murray 2003). « L'état est un acteur important comme producteur de droit, mais le mouvement syndical a toujours un rôle à jouer afin de revitaliser l'autonomie collective. » (Gagné 2005 : p.24)

Les syndicats sont bien conscients de cette réalité et ont essayé d'aller chercher d'autres créneaux afin de représenter des travailleurs atypiques, notamment des travailleurs autonomes. Il s'agit certainement pour eux d'une occasion d'atteindre ces nouveaux travailleurs en leur offrant des services adaptés.

3.5 Conclusion du bilan de littérature

La littérature nous indique que les travailleurs autonomes ont des besoins de protection qui ne sont pas satisfaits par la loi actuelle et qu'ils ont tenté de combler ces besoins, avec un succès variable, par différentes expériences de représentation collective. La littérature montre aussi que les syndicats doivent se renouveler et que ce renouveau passe par leur capacité à atteindre ces travailleurs et à combler leurs besoins. Bref, les travailleurs autonomes ont besoin des syndicats et les syndicats ont besoin de ces travailleurs. Mais... une telle rencontre de besoins est-elle suffisante?

Quels sont les défis posés par l'organisation et la représentation des travailleurs autonomes? Les structures et pratiques syndicales habituelles, celles adaptées aux travailleurs salariés typiques, conviennent-elles? La question se pose avec acuité dans le cas des travailleurs autonomes qui n'ont pas d'employeurs mais des «clients» - et donc pas d'interlocuteurs «naturels» avec qui le syndicat peut négocier - et qui, on l'a vu, n'ont pas droit à la négociation collective. Comment organiser une représentation collective efficace dans un tel contexte?

C'est l'objet de recherche précis auquel se consacrera ce mémoire. Il repose sur l'intuition que ***les caractéristiques organisationnelles – et non uniquement l'encadrement législatif et les caractéristiques personnelles – constituent un facteur pertinent pour expliquer le succès ou l'échec d'une organisation de travailleurs autonomes.*** Notre mémoire traitera de cette question en étudiant une expérience concrète de représentation collective initiée par un syndicat dans le but de rejoindre cette nouvelle clientèle que constituent les travailleurs autonomes.

Chapitre II — Cadre de la recherche

La littérature sur les travailleurs autonomes est abondante, mais traite peu des caractéristiques organisationnelles des associations de travailleurs autonomes. Nous avons choisi de centrer notre travail de recherche sur cet objet. Dans la première section du présent chapitre, nous présenterons la problématique et la question de recherche que nous avons précisées à la suite du bilan de la littérature. Nous détaillerons ensuite, dans la deuxième section, notre modèle d'analyse (modèle conceptuel et cadre opérationnel) en expliquant le modèle en détail ainsi que les dimensions des variables. Enfin, dans la troisième section nous traiterons de la méthodologie retenue pour notre recherche.

Section I : Problématique et question de recherche

La section qui suit consiste à exposer les raisons qui justifient notre objet de recherche ainsi que nos questions de départ.

1.1 Problématique

L'organisation et les formes du travail ont beaucoup changé. Depuis quelques années, la proportion de gens salariés, au sens traditionnel du terme, tend à diminuer pour faire place à une tout autre variété de statuts d'emplois. Il y a une augmentation flagrante des travailleurs autonomes. Ceux-ci, n'étant pas considérés comme des salariés au sens des lois du travail, n'ont pas accès aux formes de protection sociale que l'on connaît et au droit de se syndiquer au sens du *Code du travail*. La littérature à ce sujet traite souvent du statut de ces travailleurs, de leur manque de protection sociale et de leur exclusion des régimes légaux. Elle montre aussi qu'il y a des travailleurs autonomes qui s'associent malgré cette exclusion et que chaque cas est une expérience riche et unique en son genre. Il y a toutefois peu d'études sur les associations de

travailleurs autonomes existantes. Le mouvement syndical doit faire face à ces changements majeurs dans l'organisation du travail et dans le rôle de l'état. Son action est malheureusement souvent limitée par un encadrement juridique restrictif et par le poids de ses traditions. Plusieurs auteurs ont proposé des pistes de solution pour aider le mouvement syndical à faire face à ces changements. Une de ces suggestions est d'utiliser la liberté d'expression afin : 1) d'arriver à informer et sensibiliser les membres et la population en général ; et 2) de donner un appui formel aux exclus de la représentation collective pour briser leur isolement (Gagné 2005). Cette suggestion tombe pile dans le cas que nous avons choisi de traiter, qui est en fait une tentative syndicale d'aborder un groupe de travailleurs différents : les travailleurs autonomes. Ceux-ci sortent du cadre traditionnel de la représentation collective et le mouvement syndical doit donc trouver de nouvelles avenues pour représenter ces travailleurs.

Bref, nous savons que les travailleurs autonomes ont des besoins de protection sociale et que ceux-ci ne sont pas satisfaits pas la loi. Nous savons aussi que certains d'entre eux ont tenté de se regrouper pour obtenir collectivement ce qu'ils ne peuvent avoir individuellement, avec un succès variable. Lorsqu'on examine ces expériences, ainsi que la littérature, un certain nombre de constats peuvent être posés quant à leurs facteurs de réussite et d'échec :

- **Quant au rôle de l'État :** L'intervention de l'État n'est pas dans tous les cas garante d'une expérience réussie : si elle contribue au succès de certaines d'entre elles (les artistes et dans une moindre mesure, les camionneurs), elle peut aussi contribuer à leur échec dans d'autres (les chauffeurs de taxi et surtout les RSG).
- **Quant aux déterminants individuels :** Les travailleurs autonomes expriment des besoins de protection importants, en particulier en matière de protection du revenu contre différents risques (chômage, maladie, invalidité, retraite, etc.). Même les travailleurs autonomes satisfaits ou

«comblés», pour reprendre le qualificatif utilisé par Beaucage et Bellemare (2007), expriment de tels besoins. Ces protections dispendieuses leur seraient nettement plus accessibles si elles leur étaient offertes dans le cadre de régimes collectifs. Plusieurs associations de travailleurs autonomes offrent d'ailleurs une telle gamme de services.

- **Quant aux déterminants organisationnels** : Nous avons vu que les syndicats ont aussi intérêt, dans la perspective du renouveau syndical, à être proactifs, à prendre les devants pour rejoindre ces travailleurs autonomes. Nous en savons cependant très peu sur la manière dont ils s'y prennent pour tenter de représenter ces travailleurs si différents; dépendants sans être salariés, jaloux et fiers de leur autonomie, attachés aux valeurs d'*entrepreneurship* et parfois réfractaires au syndicalisme.

Or, nous pensons que le succès de la représentation collective des travailleurs autonomes est lié à la manière dont les syndicats s'y prennent pour s'adapter aux caractéristiques de ces travailleurs. Notre recherche s'intéressera donc de manière particulière aux **facteurs organisationnels** – et non uniquement à l'encadrement législatif et aux déterminants individuels – comme éléments pertinents pour expliquer le succès ou l'échec d'une organisation de travailleurs autonomes.

1.2. Question de recherche

À la lumière de cette problématique nouvelle, nous pouvons donc reformuler plus précisément notre question de recherche. En effet, notre objet de recherche n'est pas le travailleur autonome d'un point de vue individuel, mais bien l'association de travailleurs autonomes. Notre objet de recherche est donc une entité distincte, une association, un collectif composé de travailleurs autonomes, dont l'objectif est de représenter ceux-ci comme groupe et de leur

fournir une voix sur la place publique. De plus, c'est l'acteur syndical qui est au cœur de notre recherche. Nous analyserons la logique qui mène le syndicat à s'intéresser à ces travailleurs. L'objectif ultime de cette recherche est de voir en quoi cette logique représentative du syndicat peut contribuer au succès ou à l'échec d'une expérience de représentation collective de travailleurs autonomes et en tirer des enseignements pour des expériences futures.

C'est ainsi que nous reformulons notre question de recherche comme ceci :

« Quels sont les facteurs organisationnels qui contribuent au succès ou à l'échec d'une tentative syndicale d'organisation et de représentation de travailleurs autonomes? »

Notre question de recherche finale est beaucoup plus précise que les questions de départ identifiées plus tôt. Bien que nous nous intéressions toujours à l'organisation collective des travailleurs autonomes, nous nous arrêterons à ce dont on traite moins dans la littérature, soit les facteurs organisationnels propres à une organisation syndicale qui seront au cœur de notre analyse.

Section II : Modèle d'analyse

Maintenant que nous avons résumé la littérature sur le sujet et redéfini notre question de recherche, nous élaborerons, dans les lignes qui suivent, les paramètres de la recherche. C'est-à-dire le modèle conceptuel, le cadre opérationnel et les propositions de recherche.

2.1. Modèle conceptuel

Notre question de recherche porte sur l'organisation syndicale et sur les pratiques qu'elle développe pour atteindre de nouveaux travailleurs, soit les

travailleurs autonomes. Or, ces organisations ont une histoire, des traditions, des pratiques de représentation déjà bien établies : un cadre juridique et institutionnel donné, des identités collectives bien délimitées et des attentes claires quant au rôle des représentants des travailleurs à l'égard des employeurs. Bref, les syndicats ne partent pas de zéro lorsqu'ils décident de s'attaquer à de nouvelles clientèles. On peut penser que leur façon de concevoir leur rôle auprès de ces nouveaux travailleurs sera marquée par leur conception traditionnelle de leur mission de représentation. Nous pouvons supposer que ce sont les décalages entre ces conceptions traditionnelles et les caractéristiques propres des travailleurs autonomes qui expliquent les difficultés que les syndicats éprouvent pour rejoindre ces travailleurs de manière durable. C'est donc en analysant les pratiques syndicales à l'égard des travailleurs autonomes en ayant en tête les fondements de la logique traditionnelle de représentation des syndicats que nous pensons être en mesure d'identifier les éléments neufs qui peuvent expliquer la réussite ou l'échec des tentatives syndicales d'organisation des travailleurs autonomes.

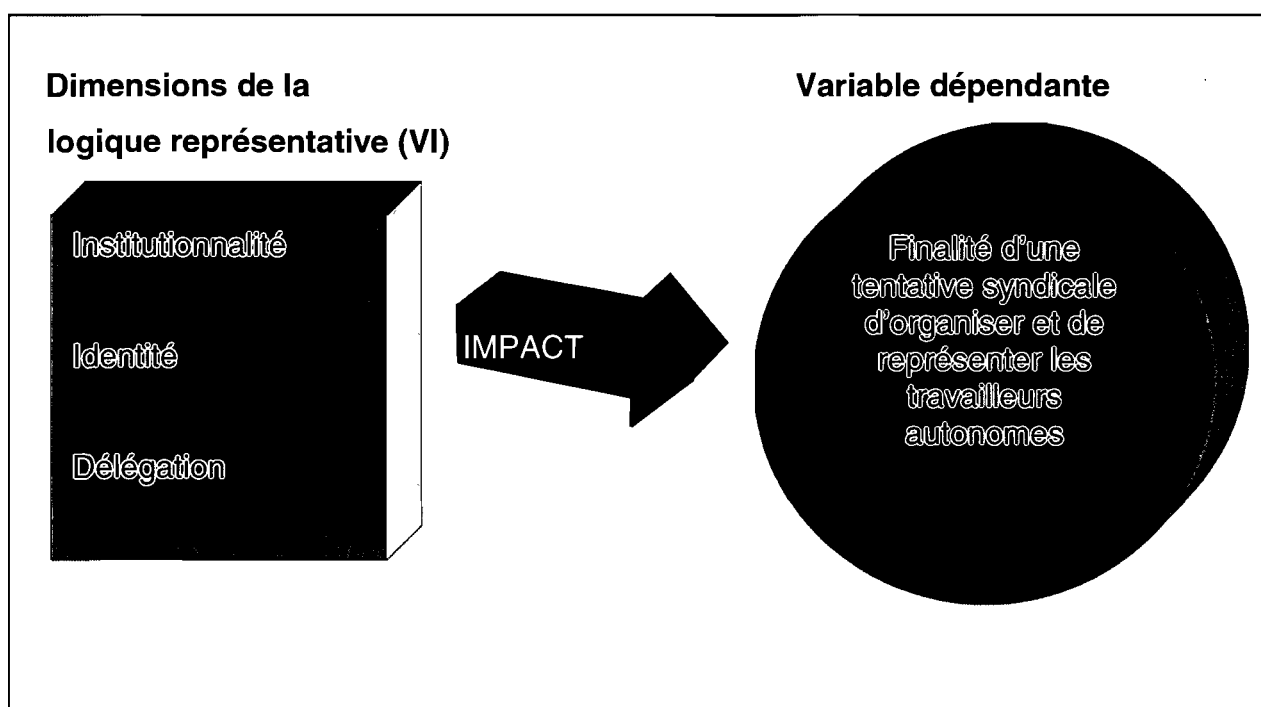
Pour ce faire, nous nous appuyerons sur un article scientifique qui nous fournit un cadre conceptuel éprouvé pour saisir les différentes dimensions constitutives de ce que l'auteure appelle la «logique représentative traditionnelle» des syndicats et pour examiner les contradictions qui peuvent surgir entre cette logique traditionnelle et les nouvelles pratiques syndicales. Il s'agit d'un texte de la sociologue Mona-Josée Gagnon portant sur la « modernisation » du syndicalisme québécois ou sur la mise à l'épreuve de la logique représentative traditionnelle des syndicats québécois (Gagnon 1998). Ce texte présente une analyse de l'évolution du syndicalisme québécois et suggère que les nouvelles pratiques syndicales à l'échelle de l'établissement ou du milieu de travail heurtent les fondements traditionnels de la représentation syndicale. Bien que ce texte ne porte pas sur l'organisation syndicale des travailleurs autonomes, nous l'avons choisi car il élabore une grille d'analyse qui permet de voir les confrontations possibles entre les fondements traditionnels de la représentation

syndicale et les pratiques syndicales employées à l'égard des travailleurs autonomes.

Par son concept de «logique représentative», Mona-Josée Gagnon propose «une reconstruction théorique des fondements [...] de la pratique syndicale» (Gagnon 1998 : p.2). Cette logique représentative se décompose en trois dimensions : l'institutionnalité, l'identité et la délégation. Pour Gagnon, ces trois dimensions de la logique représentative des syndicats fondent la pratique syndicale. Or, nous pensons que la situation des travailleurs autonomes implique des changements dans ces dimensions de la logique représentative qui peuvent expliquer les difficultés dans l'organisation syndicale des travailleurs autonomes. S'il est si difficile d'organiser de manière durable ces travailleurs, c'est que les fondements de la logique représentative syndicale traditionnelle ne correspondent pas aux pratiques requises pour rejoindre ces travailleurs.

La figure 1 présente notre modèle conceptuel qui sera ensuite exposé de manière détaillée.

Figure 1 : Modèle conceptuel de la logique représentative



2.1.1 Variable dépendante

La variable dépendante est la dissolution (ou l'échec) d'une expérience d'organisation syndicale des travailleurs autonomes. Pour présenter cette variable, il nous faut dès maintenant dire quelques mots de l'expérience que nous étudierons même si nous y reviendrons plus en détail dans la section «méthodologie».

Nous étudierons l'expérience de l'Alliance québécoise des travailleuses et travailleurs autonomes (AQTA) mise sur pied en 1997 par le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) de concert avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et qui a pris fin en 2001 par la dissolution de l'Alliance. Cette expérience est intéressante à plus d'un titre : elle n'a pas encore été étudiée; elle émanait du désir d'une organisation syndicale de rejoindre de nouveaux travailleurs et elle s'est soldée par un échec après quelques années d'existence et plusieurs réorientations. Il peut paraître risqué d'étudier un cas s'étant soldé par un échec, mais cet échec peut livrer de grands enseignements sur les raisons de ce dénouement, raisons qui pourraient tenir, comme nous tenterons de l'illustrer, aux différentes dimensions de la logique représentative.

2.1.2 Dimensions de la variable indépendante

Dans son article, Gagnon propose un regard sociologique sur les fondements traditionnels de la pratique syndicale; son but étant de reconstruire théoriquement ces fondements pour pouvoir analyser les changements qui surviennent dans une ère de réorganisation du travail par la suite. Ces transformations poussent plusieurs à remettre en question la légitimité de l'action syndicale d'aujourd'hui, surtout face à de nouvelles formes de travail comme le travail autonome.

Commençons d'abord par préciser ce qu'est la logique représentative au Québec selon l'auteure. Même si elle ne fournit pas de définition explicite de ce concept, on pourrait le définir comme étant la notion qui regroupe les éléments qui fondent historiquement l'action syndicale au Québec (Gagnon 1998 : p.12), éléments qui tiennent à la reconnaissance institutionnelle du syndicat dans la société, au modèle identitaire qui le caractérise et au rôle des représentants du groupe par rapport aux membres, aux employeurs et à l'État. Ce concept comporte trois dimensions : *l'institutionnalité*, *l'identité* et la *délégation*. Comme le précise Gagnon, l'institutionnalité et l'identité constituent le «couple fondateur du fait syndical» (Gagnon 1998 : p. 2) duquel découle la délégation.

a) L'institutionnalité

L'institutionnalité est en fait la reconnaissance du syndicat comme acteur dans l'espace public (Gagnon 1998 : p.2), ce qui lui permet d'avoir une place reconnue et légitime dans la société. Elle se présente, précise l'auteur, sous trois composantes ou «versants» (Gagnon 1998 : p.3). Premièrement, comme l'institutionnalité découle de la loi, elle consiste en l'encadrement juridique du processus de négociation collective (processus d'accréditation, monopole de représentation, négociation collective, grève, etc.). Elle découle aussi, d'autre part, des traditions qui se sont développées au fil du temps à l'égard des syndicats, qui ont « graduellement acquis une valeur normative » (Gagnon 1998 : p.3) et qui soutiennent cet encadrement juridique. Celles-ci s'incarnent, par exemple, dans des règles inscrites dans les conventions collectives qui précisent le rôle et les conditions de travail des responsables syndicaux ou dans les règles internes aux grandes organisations syndicales. Ces règles complètent la loi en conférant une véritable stabilité au rôle de représentation syndicale et fondent de véritables «carrières représentatives» (Gagnon 1998 : p.4). L'institutionnalité découle enfin du climat général des rapports entre les acteurs du monde des relations du travail que sont les syndicats, le patronat et l'État. L'institutionnalité du syndicat tient en effet à la légitimité dont jouit le

syndicalisme dans la société. Bref, cette première dimension tient à un ensemble « de règles instituées préalables à l'existence d'un syndicat donné » (Gagnon 1998 : p.2), qui lui sont externes et qui en soutiennent l'existence.

Cette première dimension est très intéressante pour cerner la logique représentative dans un cas où une organisation syndicale cherche à représenter les travailleurs autonomes, même si cette dimension mérite des adaptations. En effet, le rôle de la loi est ici forcément différent : l'action syndicale à l'égard des travailleurs autonomes ne peut en effet prendre appui sur le *Code du travail* et sur les différents mécanismes qu'il prévoit (accréditation, obligation de négocier, convention collective, grève) puisque les travailleurs autonomes en sont exclus. Dans ce contexte, il est de mise de se demander s'il y a d'autres lois constitutives de l'institutionnalité des syndicats qui orientent leur action à l'égard des travailleurs autonomes. Sous quelle forme juridique les travailleurs autonomes peuvent-ils se regrouper? Quel est le rôle du syndicat du point de vue organisationnel et institutionnel? C'est une première adaptation qui doit être faite à cette dimension. Une autre composante de l'institutionnalité qui doit être adaptée est celle qui tient aux traditions ayant acquis une valeur normative. Celles-ci ne peuvent venir des conventions collectives qui, on l'a vu, ne concernent pas les travailleurs autonomes. Cela dit, nous pensons que les traditions propres au fonctionnement interne des organisations syndicales (la structure syndicale interne) pourront expliquer les pratiques syndicales choisies à l'égard d'un syndicat donné de travailleurs autonomes. Par exemple, on peut penser que la structure interne d'une grande organisation syndicale, le fait qu'il s'agisse d'un syndicat unitaire ou d'un syndicat ramifié (Verge, Murray, 1991 : p.61-62) pourra avoir une incidence sur la prise de décision quant au recrutement de travailleurs autonomes ainsi que sur les ressources consacrées à l'organisation de ces travailleurs.

b) L'identité

L'identité est la deuxième dimension de la logique représentative des syndicats. Elle tient à la construction identitaire du collectif de travailleurs qui est représenté par le syndicat. Traditionnellement, selon Gagnon (1998 : p. 4-5), deux modèles identitaires caractérisaient les syndicats québécois. Le modèle des métiers ou des catégories socioprofessionnelles, puis le modèle basé sur un syndicalisme industriel et sur un sentiment d'opposition face à l'employeur.

L'identité a un grand potentiel d'analyse dans notre cas, à condition encore une fois de l'adapter à notre étude. Les travailleurs autonomes existent-ils comme groupe ayant une communauté d'intérêts telle qu'ils peuvent être représentés par une organisation qui leur prêterait une seule voix? Il semble clair que le modèle identitaire basé sur le syndicalisme industriel ne s'applique pas aux travailleurs autonomes, qui œuvrent parfois pour un seul client, parfois pour plusieurs, dans des relations de nature commerciale où le sentiment « oppositionnel » pour reprendre les termes de Gagnon (1998 : p.5) n'est pas affirmé. Reste le modèle identitaire basé sur la catégorie socioprofessionnelle. On a vu qu'il caractérise plusieurs expériences de regroupements de travailleurs autonomes que nous avons recensées dans la littérature (voir les camionneurs, les artistes de la vidéo, les RSG, les chauffeurs de taxi, les homéopathes). Mais ce modèle identitaire suffit-il pour que ces travailleurs forment un collectif cohérent? D'autres caractéristiques semblent avoir joué, au niveau identitaire, pour expliquer les échecs et succès recensés, notamment le fait d'être propriétaire ou non de ses outils, la taille de l'entreprise et les caractéristiques de la clientèle. Il sera intéressant de voir sur quelle base identitaire l'association que nous étudierons s'est formée et s'il y a eu un travail de construction identitaire du groupe de travailleurs autonomes que l'on cherchait à représenter.

c) La délégation

Enfin, la dernière dimension de la logique représentative est la délégation. Il s'agit ici d'examiner l'activité des responsables syndicaux et l'autonomie dont ils disposent dans leur travail de représentation du groupe de travailleurs. Cette autonomie est essentielle, car le « responsable syndical, pour établir un rapport de force face à l'employeur, doit être en mesure d'exercer un pouvoir sur ses membres » (Gagnon 1998 : p.5-6). Le rapport entre le collectif de travailleurs et le mandataire détermine donc les liens que celui-ci pourra établir avec des tiers (ici les employeurs). Les mandataires syndicaux ont aussi un rôle dans la construction de l'identité du groupe : ils « se voient forcés de procéder à des arbitrages, de proposer une lecture nécessairement idéologique et subjective » de l'intérêt du groupe représenté (Gagnon 1998 : p. 5). Ils ne sont pas le pur reflet des intérêts du groupe, mais ils ont un rôle essentiel pour les faire émerger et les formuler. Bref, « le mandataire n'est pas le groupe » (Gagnon 1998 : p.5) et c'est pourquoi il est la troisième dimension de la logique représentative traditionnelle des syndicats. Son rôle est particulièrement important à cause du monopole de représentation qui est conféré par la loi aux syndicats accrédités en matière de négociation collective. Ce ne sont pas les salariés, individuellement, qui négocient avec l'employeur, mais les responsables syndicaux eux-mêmes.

Cette dimension de la logique représentative est celle qui est la plus difficile à cerner en ce qui concerne l'organisation collective des travailleurs autonomes. Même si les regroupements de travailleurs autonomes sont régis par des règles de fonctionnement démocratique établissant la façon dont sont désignés leurs représentants, il reste que le rôle de ces représentants est beaucoup moins clair parce que l'institutionnalité de ces regroupements est moins connue. Par ailleurs, il est difficile d'identifier le ou les tiers envers qui le représentant syndical exerce son mandat de représentation des travailleurs autonomes. S'agit-il des différents clients des travailleurs autonomes qu'il représente? De

l'État en tant que régulateur afin qu'il améliore ses politiques en matière de travail autonome? Des grandes entreprises d'assurance auprès de qui peuvent être établis des régimes collectifs d'assurance? Ce représentant n'a-t-il pas aussi un rôle de recrutement auprès des travailleurs autonomes qui ne sont pas membres du regroupement? Contrairement à la pratique syndicale traditionnelle, le représentant syndical ne représente que les travailleurs autonomes ayant adhéré au syndicat et non tous les travailleurs autonomes d'un groupe (unité de négociation) donné. Nul doute que cette caractéristique influence l'exercice de son mandat de représentation. Bref, le meilleur moyen de saisir la dimension de la délégation consiste à examiner, d'une part, les structures internes de l'organisation en ce qui a trait à la désignation des représentants syndicaux des travailleurs autonomes. D'autre part, nous tenterons de cerner les services offerts par le syndicat à ses membres parce que ces services sont un indice des relations que le représentant entretiendra avec des tiers.

2.2 Cadre opérationnel

Maintenant que nous avons défini nos concepts, il est temps de les opérationnaliser précisément aux fins de notre recherche. Dans la présente section, nous préciserons comment, dans l'étude de cas que nous nous proposons, appréhender sur le terrain les trois dimensions de notre variable indépendante. Nous utiliserons les différentes sources de notre revue de littérature, notamment les études menées par différents chercheurs de l'INRS, pour trouver des indicateurs pertinents pour chacune des dimensions de la logique représentative. Puisque l'étude que nous nous proposons de faire est exploratoire, il faut envisager ce cadre opérationnel comme un cadre ouvert. Il est en effet fort possible que notre étude de cas nous permette d'identifier des facteurs organisationnels que nous n'avions pas prévus.

Le **tableau II** qui suit, est divisé en trois sections représentant les dimensions de la logique représentative. Pour chaque dimension, nous retrouvons leurs composantes ainsi que leurs indicateurs. C'est grâce à ces indicateurs et des pratiques qui leurs sont associés que nous allons pouvoir dégager les facteurs organisationnels propres à notre étude de cas.

Tableau II : Modèle opératoire

Dimension	Composante	Indicateurs	Pratiques
Institutionnalité Règles externes (préexistantes) au syndicat de travailleurs autonomes	a) Cadre juridique	Syndicat incorporé suivant la <i>Loi sur les syndicats professionnels</i> ou suivant une autre loi Groupement de fait	Existence ou non de la personnalité morale (et loi constitutive)
	b) Organisation et structure	Affiliation à une grande organisation syndicale Politique interne (lien SCEP-FTQ)	Syndicat national ou international; Fédération; Confédération Cotisation Financement Pouvoir décisionnel Réaction des autres syndicats
	c) Climat général des rapports entre les acteurs des relations du travail	Contexte économique Contexte politique Autres éléments de contexte	Statistiques Revendications Projet de lois Solidarité Partenaires
Identité	a) Base de regroupement	Professionnel Industriel Statut juridique	Secteur d'activités, Profession, type d'association
	b) Catégories socio-économiques – hétérogénéité des travailleurs autonomes	<ul style="list-style-type: none"> • Non-professionnels indépendants • Petits producteurs dépendants • Professionnels libéraux • Conseillers et consultants • Autres indépendants et ceux qui cumulent travail indépendant et salariat atypique 	Éducation, salaire, type de clients, degré de dépendance économique
Délégation Interne	a) Qui exerce la délégation?	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes nommées • Personnes élues (Exécutif) • Conseillers/représentants syndicaux 	Mission sociale et politique
	b) Rôle du représentant – rapport aux tiers	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs • Services offerts 	Régimes d'assurance collective, services juridiques, formation, etc.
	c) Rôle du représentant relations avec les membres	<ul style="list-style-type: none"> • Membership (taux d'adhésion) • Sentiment d'appartenance • Personnes-clés 	Nombre de membres Activités sociales, fréquence des réunions, journal ou autre moyen de communication, activités de recrutement, solidarité entre TA, participation à l'association

2.2.1 L'institutionnalité

Trois composantes seront examinées dans notre étude de cas pour cerner le contexte institutionnel externe (ou préexistant) dans lequel la tentative d'organisation syndicale des travailleurs autonomes a émergé. Il s'agit du cadre juridique, de la structure de l'organisation syndicale et du climat général des relations entre les acteurs.

a) Cadre juridique

Le cadre juridique permet de distinguer le statut juridique du regroupement de travailleurs autonomes et son autonomie par rapport à l'organisation syndicale à laquelle elle s'affilie.

Syndicat professionnel ou groupement de fait?

Nous avons vu précédemment que le cadre juridique régissant la formation des organisations de travailleurs autonomes est très différent de celui qui régit les syndicats accrédités. Toutefois, comme les associations de salariés qui réclament l'accréditation, un regroupement de travailleurs autonomes peut être constitué en syndicat professionnel, soit être incorporé ou encore être un groupement de fait.

Dans les cas examinés par les auteurs de l'INRS, certains regroupements de travailleurs autonomes (notamment ceux des homéopathes) étaient des personnes morales constituées sous la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q., c. S-40, ci-après citée: LSP.). Un syndicat professionnel est une association professionnelle ou catégorielle privée, indépendante ayant pour but la défense des intérêts de ses membres (revenus, conditions d'emploi et de travail, relations avec leurs partenaires...). Selon la *Loi sur les syndicats professionnels*, la constitution d'un tel syndicat peut se faire quand il y a quinze personnes ou plus, citoyens canadiens, exerçant la même profession, le même emploi ou des métiers similaires, se livrant à des activités connexes concourant

à l'établissement de produits déterminés. Ceux-ci peuvent faire et signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en association ou syndicat professionnel (LSP., art.1). Selon l'article 1 par. 2, cette déclaration doit indiquer:

- a) le nom de l'association;
- b) son objet;
- c) les noms, nationalité et adresses des premiers directeurs ou administrateurs au nombre de trois au moins et de 15 au plus, et les noms, nationalité et adresses des personnes qui doivent en être le premier président et le premier secrétaire;
- d) l'adresse où sera situé son siège.

Le droit d'entrée est de 1\$ ou plus et la cotisation ne doit pas être moins de 1\$ par mois (LSP., art. 2). Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet, l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres (LSP., art. 6). Les personnes peuvent adhérer à un tel syndicat qu'elles soient salariées ou non. Elles peuvent aussi s'associer à un syndicat de leur choix.

Cette forme juridique est retenue par plusieurs associations de travailleurs autonomes. En voici quelques exemples au Québec : le *Syndicat professionnel des acuponcteurs diplômés du Québec*, le *Syndicat professionnel des homéopathes du Québec* et l'*Association des architectes en pratique privée du Québec*. Ce type d'association établit des statuts et règlements, élit un président et a un conseil d'administration. Sa forme collective et démocratique est très semblable à celle d'un syndicat de salariés. Le but de l'association est aussi très semblable, celle-ci veut promouvoir l'intérêt de ses membres et son action peut aussi se transformer en action politique visant à influencer les politiques gouvernementales dans l'intérêt de leurs membres. La seule différence est au niveau des moyens d'agir. En effet, comme nous l'avons vu plus haut, le processus de négociation collective et la grève ne fait pas partie des moyens mis à la disposition de ces associations pour atteindre leurs buts, sauf si elles

sont accréditées en vertu du *Code du travail*. Le groupement de fait, lui, se constitue de la même façon et n'a pas de personnalité morale distincte, « surtout en particulier à ce qui a trait à sa régie interne, le syndicat non constitué en personne morale (ou groupement de fait) correspond, vu sa finalité non pécuniaire, au contrat d'association né du Code civil de 1994. » (Verge, Trudeau, Vallée 2006 : p.108).

Finalement, l'association peut s'incorporer comme le ferait une compagnie, en ayant un conseil d'administration. Cette forme est quand même assez rare, mais nous énoncerons un exemple d'association qui s'est incorporée et qui est affiliée à un syndicat dans le chapitre 4. Cette forme pourrait s'avérer être une bonne alternative et offre certains avantages.

Dans notre étude de cas, nous vérifierons si l'Association que nous étudions a une personnalité juridique et, si oui, en vertu de quelle loi. Cela nous donnera des indications importantes sur son mode interne de fonctionnement, sur ses rapports avec les tiers et avec l'organisation syndicale dont elle fait partie. En l'absence de personnalité juridique, on peut en effet penser que son degré d'autonomie sera moindre et qu'elle dépendra davantage de l'organisation syndicale à laquelle elle appartient.

b) Organisation et structure

Dans sa réalité sociologique, le groupement syndical est une institution : « c'est une collectivité durable organisée en vue de l'atteinte d'une fin commune » (Verge, Murray 1991 : p.50). Les personnes physiques qu'il réunit partagent des intérêts reliés au travail. Le syndicat est une organisation structurée qui a des organes permettant au groupement à la fois d'imposer ses règles à ses adhérents et de manifester extérieurement leur volonté commune. « L'association ou le syndicat est l'instrument de la fin à laquelle il s'identifie » (Verge, Murray 1991 : p.50). Ces définitions s'appliquent à toute association, qu'elle regroupe des salariés ou non. La différence est que la loi institutionnalise les syndicats d'une façon très précise et le mouvement syndical a une

morphologie et structure assez complexes, qui se sont développées au cours des années.

Affiliation à une grande organisation syndicale

Nous avons vu dans les études de cas qu'il est très courant pour les syndicats professionnels et associations de travailleurs autonomes de s'affilier à un syndicat. Il est important de noter que même si l'association jouit d'une personnalité morale elle peut être aussi affiliée à un syndicat. Un bon exemple est celui de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) qui se définit comme une : « Corporation sans but lucratif, à caractère professionnel, affiliée à la Fédération nationale des Communications (FNC-CSN) »⁷. Elle a un conseil d'administration, des statuts et règlements en plus d'être affiliée à une centrale syndicale. Qu'est-ce que l'affiliation apporte à ces associations? Comme nous l'avons vu dans les cas de l'INRS, les associations s'affilient souvent à une grande organisation syndicale lors de leur création pour avoir un support financier et pour s'assurer une certaine crédibilité. Par ailleurs, dans le cas des taxis, les métallos ont décidé de devenir des fournisseurs de services et ont injecté, avec l'aide du *Fonds de solidarité* FTQ, plusieurs milliers de dollars dans le programme FINTAXI destiné à financer des prêts pour l'achat de permis ou pour changer de véhicule. L'implication d'une grande organisation syndicale ne va pas toujours si loin, mais celle-ci est une aide précieuse. En effet, elle possède beaucoup de ressources et un certain pouvoir politique et social qui peut aider les associations inexpérimentées à représenter leurs membres et à leur offrir divers services. Par contre, il arrive aussi que les associations décident après un certain temps de se désaffilier de leur syndicat pour diverses raisons, et deviennent alors indépendantes. Ces décisions sont plus courantes lorsque l'association de travailleurs autonomes a une existence juridique indépendante de la grande organisation à laquelle elle est affiliée. Une organisation de travailleurs autonomes non incorporée n'a pas une telle autonomie envers une grande organisation syndicale de laquelle elle relève, ce

⁷ www.ajiq.qc.ca

qui impose de considérer notre deuxième composante, tenant aux règles internes de fonctionnement de l'organisation syndicale.

Politique interne

Il est important de comprendre certaines nuances dans la structure des syndicats puisque que l'organisation que nous étudierons, soit l'Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (AQTA), a été créée par le SCEP (Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier), lui-même affilié à la FTQ. Il nous faudra donc tenir compte des rapports entre ces différentes instances pour cerner la dimension institutionnelle de l'AQTA.

Il est aussi très important de comprendre où se situe le pouvoir décisionnel pour saisir la dynamique entre l'AQTA, le SCEP et la FTQ. En effet, ces trois organismes ont des rôles et pouvoirs différents.

Le cœur du syndicat est la section locale. Par contre, l'autonomie de celle-ci varie selon le type de syndicat. Le syndicat local peut être complètement autonome ; il détient alors un pouvoir décisionnel complet. Il peut aussi être semi-autonome en étant affilié à un palier supérieur sans pour autant être affilié à une centrale syndicale. Il peut être un syndicat local autonome affilié à une centrale syndicale comme la CSN, CEQ, CSD (Verge, Murray 1991 : p.66). Et, finalement, il peut être affilié ou tout simplement avoir été créé par un syndicat national ou international comme le SCEP. Dans ce cas, le syndicat national a le droit de regard sur la négociation, a le droit de modifier les structures internes des sections locales et décide des champs de compétences des nouvelles accréditations. L'autonomie du syndicat local s'en trouve donc réduite. La section locale est aussi reliée au congrès qui est l'autorité suprême de la fédération. Le congrès se tient tous les trois ans. Toutes les sections locales affiliées ont droit à une délégation minimale, chaque conseil régional a aussi droit à une délégation. Le bureau de la Fédération, par exemple la FTQ, n'a pas de pouvoir décisionnel sur les syndicats et sections locales. Elle a un rôle de

soutien et appuie les services des syndicats affiliés. Par contre, 1, 20 \$ de la cotisation syndicale va à la fédération, afin d'assurer les coûts des services offerts, comme la formation en santé-sécurité, son comité sur la condition féminine, ses publications, etc.⁸. La FTQ a aussi un rôle politique et vise à défendre le droit de ses membres dans différents paliers du gouvernement.

Pour ce qui est du pouvoir décisionnel, encore une fois nous devons prendre en compte le type de structure du syndicat. « Celui-ci peut avoir une structure relativement simple et unitaire ou être ramifié » (Verge, Murray 1991 : p.140). Le syndicat unitaire a une structure verticale qui va souvent de pair avec une décentralisation territoriale. « La répartition du pouvoir décisionnel s'envisage d'abord selon la configuration des structures du groupement de base » (Verge, Murray 1991 : p.135). Le syndicat ramifié se caractérise par la présence de sections locales mises sur pied le plus souvent à la suite d'une décision du pouvoir central du syndicat (Verge, Murray 1991 : p.147). Les sections locales présentent beaucoup d'analogies avec un syndicat unitaire, mais l'administration centrale du syndicat exerce un pouvoir de contrôle d'étendue variable selon les cas (Verge, Murray 1991 : p.149). Le syndicat peut injecter des fonds dans la création d'une section locale et libérer un effectif pour s'occuper de cette section. Finalement, nous devons également voir la réaction des autres syndicats au sein de la structure face à la création d'une association de travailleurs autonomes.

c) Climat général des rapports entre les acteurs

La troisième composante tient au climat entre les acteurs qui, pour Gagnon (1998 : p.4), contribue à affirmer la légitimité du syndicalisme dans la société. Nous examinerons ce facteur en tentant de retracer le contexte économique et politique dans lequel a émergé l'AQTA au moment de sa formation. Y avait-il une demande sociale à cette époque relativement aux travailleurs autonomes?

⁸ www.ftq.qc.ca

Y avait-il des circonstances qui militaient en faveur d'une telle association? Telles seront les dimensions analysées.

2.2.2 L'identité

Historiquement, « le syndicat, pour avoir une fonction autre que purement instrumentale, doit être le résultat sans cesse recréé d'une construction identitaire du collectif de salariés » (Gagnon 1998 : p.4). L'identité est donc très importante pour toute association qui veut se faire entendre et surtout qui veut survivre. C'est un concept qui relève de la perspective sociologique que nous avons vue plus haut. Le concept d'identité peut tout aussi bien être appliqué à une association de travailleurs autonomes. Par contre, ceux-ci n'ont, pour la plupart, pas d'historique d'identité collective. En effet, un travailleur autonome, par définition, travaille souvent à son compte ou isolément des autres travailleurs. Or, comme nous l'avons vu dans le cas des homéopathes ou des responsables de services de gardes en milieu familial, cela ne les empêche pas de se regrouper sur une base professionnelle et d'avoir comme objectif un renforcement de cette identité. Rappelons-nous le cas des homéopathes qui avaient comme principale revendication une reconnaissance sociale de leur profession. C'est pour cela que nous utiliserons la base de regroupement comme composante de l'identité. Nous ajouterons toutefois une composante relative à l'identité que nous avons puisée dans la littérature relative aux travailleurs autonomes.

a) Base de regroupement

Les bases de regroupement peuvent être multiples. Traditionnellement pour les syndicats, les deux modèles dominants étaient la catégorie professionnelle ou le métier et le syndicat industriel à l'intérieur d'un mode de production Fordien. Il est clair que dans notre cas, le modèle industriel sera peu probable. En effet, la plupart des travailleurs autonomes œuvrent dans le domaine des services (D'Amours, Crespo 2004). Les questions qu'on se posera alors pour définir leur identité seront : dans quels secteurs d'activités œuvrent-ils? Quels genres de profession occupent-ils? Les sections locales des syndicats sont souvent

regroupées par région et permettent de couvrir un plus vaste territoire : est-ce le cas de l'organisation de travailleurs autonomes que nous étudions?

b) Catégories socioéconomiques

Plusieurs auteurs que nous avons rapportés précédemment démontraient que les travailleurs autonomes ne formaient pas un groupe homogène. Outre les professions, des indicateurs socioéconomiques peuvent faire en sorte qu'ils ne se trouvent pas dans la même situation et qu'ils n'ont pas les mêmes intérêts. Nous pensons que ces caractéristiques socioéconomiques peuvent aussi jouer dans la construction identitaire d'un regroupement de travailleurs autonomes.

Nous pousserons l'analyse en utilisant les catégories définies par D'Amours et Crespo qui prennent en compte les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs autonomes. Est-ce que ce sont des non-professionnels indépendants, des petits producteurs dépendants, des professionnels libéraux, des conseillers et consultants ou ceux qui cumulent travail indépendant et salariat atypique? Ce sont leurs caractéristiques socioéconomiques et leurs besoins de protection qui vont servir à les classer dans une ou l'autre de ces catégories. Le revenu, l'éducation, le type de profession qu'ils exercent ainsi que le nombre de clients ou le type de clients qu'ils desservent ainsi que leurs besoins de protection nous aideront à mieux saisir l'identité des membres et du même coup l'identité de l'association ainsi que sa raison d'être.

2.2.3 La délégation

Le syndicat traditionnel a l'avantage de se voir attribuer, selon la législation contemporaine du travail, « la qualité de porte-parole officiel d'une collectivité de travailleurs à laquelle il se rattache. Sa vocation a une représentativité particulière qui le distingue parmi les groupes associatifs en général » (Verge, Murray 1991: p.81). En effet, l'État voit en les syndicats des porte-paroles officiels. Donc, les groupements syndicaux jouent un rôle important dans la société. La représentativité au sens juridique, consiste en cette reconnaissance

étatique. L'accréditation assure à un syndicat le monopole de représentation de l'ensemble des salariés membres d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat. Le syndicat accrédité dans une entreprise obtient donc le monopole de représentation du collectif de salariés. Le syndicat peut donc négocier une convention collective en leur nom, et l'employeur a une obligation de négocier avec ce représentant. Le syndicat accrédité a même une obligation, selon la loi, de représenter ses membres. Le syndicat se doit d'offrir un traitement équitable et de représenter de bonne foi, sans discrimination, négligence ou arbitraire, tous les salariés compris dans une unité de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non (*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 47.2).

Aucun cadre législatif comparable n'encadre le rôle des représentants syndicaux à l'égard des membres d'une association de travailleurs autonomes et à l'égard des tiers auprès de qui ces représentants peuvent intervenir au nom des membres. Examiner la délégation, c'est se concentrer sur les personnes qui exercent ces rôles de représentants syndicaux, sur le rapport de ces mandataires avec les tiers qui peuvent être l'État, les clients, les fournisseurs d'assurance collective. Ce sont les trois composantes de la dimension délégation.

a) Qui exerce la délégation?

Il s'agira simplement ici d'identifier les personnes ayant un rôle de représentation des membres de l'association, celles-ci pouvant être nommées (conseillers syndicaux), élues par les membres (exécutif syndical) ou être des personnes ressources ou des personnes-clés. Un examen des modes de fonctionnement interne nous permettra de préciser qui occupait les différentes fonctions représentatives. Nous utilisons le terme personnes-clés, pour identifier les travailleurs autonomes représentants de chaque région.

b) Rôle du représentant - relations avec les tiers

Pour cerner le rôle du conseiller syndical ou des personnes-clés à l'égard des tiers, nous examinerons les indicateurs suivants : les objectifs de l'association et les services offerts.

Objectifs

Les objectifs de l'association vont définir le rôle des conseillers syndicaux et des personnes-clés. L'objectif de l'association va toujours tourner autour de la représentation des membres, mais à quels sujets ? Élargir le statut de salarié? Revaloriser le statut des travailleurs autonomes? Améliorer leur accès aux régimes législatifs de protection sociale? Organiser la reconnaissance de la profession? Organiser les activités de la profession? Nous avons vu que ce type d'objectif a été poursuivi par certaines organisations étudiées par les chercheurs de l'INRS. Pour atteindre ce type d'objectif, l'État devient le tiers auprès de qui les représentants syndicaux doivent agir. Cet objectif a une incidence sur les moyens d'action déployés par l'organisation. Par exemple, si le but de l'association est de faire changer les lois et de faire pression sur le gouvernement, les moyens d'action pourront être le recrutement du plus grand nombre de membres possible dans le but d'établir un rapport de force et de créer un débat.

L'objectif d'un regroupement de travailleurs autonomes peut aussi être de négocier ou d'être consulté par les clients et donneurs d'ouvrage de ces travailleurs. Tels sont les interlocuteurs des associations de travailleurs autonomes dans les secteurs du camionnage et des arts du spectacle. Toutefois, de telles relations sont difficiles à maintenir sans le soutien d'un cadre législatif. Il ne faut pas se leurrer, les associations non accréditées ont du fil à retordre lorsque leur but est d'établir une entente collective de travail avec un ou plusieurs donneurs d'ouvrage. Nous n'avons qu'à penser au cas de *Natrel* qui témoigne bien de ce fait. Parce que ces travailleurs étaient considérés à la fois

comme salariés et entrepreneurs indépendants, ils n'ont jamais pleinement obtenu la reconnaissance du syndicat par l'employeur/donneur d'ouvrage. Les deux parties se sont entendues sur un contrat civil collectif qui s'apparente à une convention collective, mais qui n'a pas sa légitimité et sa portée juridique.

Enfin, l'objectif de ces associations peut aussi être d'offrir des services d'assistance juridique, d'assurance collective, de financement, un régime de retraite collectif etc. ce qui est étudié dans la section suivante.

Services offerts

Le but d'un regroupement de travailleurs autonomes peut aussi être d'offrir aux membres, à un coût raisonnable, des régimes collectifs d'assurance et de protection du revenu. On a vu que la protection du revenu contre différents risques est l'un des besoins les plus couramment identifiés par les travailleurs autonomes. L'association doit négocier ces services avec différents fournisseurs. Cette tâche est complexe et peut déterminer le travail de délégation au sein de l'organisation. L'enjeu est d'offrir et de négocier des services qui correspondent aux besoins de la clientèle visée, et ce à des prix compétitifs. Lorsque l'objectif est de fournir de tels services, ceux-ci doivent être fiables et faciles d'accès. Les services peuvent être des assurances collectives, des services juridiques, des rabais, etc. Le travail de délégation peut aussi se traduire par la création de liens avec des fournisseurs de services.

Toutefois, le coût de ces régimes collectifs privés est important et peut varier grandement en fonction de la taille du groupe ou des risques couverts (Vallée 2005 : p.34). Le Rapport Bernier exprimait ainsi les difficultés des regroupements de travailleurs autonomes pour négocier des régimes collectifs privés à des coûts raisonnables en ces termes:

« Il existe [...] dans le secteur privé des institutions financières qui sont en mesure de produire des programmes collectifs de protection sociale répondant aux besoins de certains groupes aussi bien en matière d'assurance santé, d'assurance vie, d'assurance revenu. La question est de savoir comment rendre ces programmes accessibles aux travailleurs autonomes à un coût raisonnable. En effet, contrairement aux travailleurs syndiqués qui, par le truchement de la négociation collective et par la force du nombre, parviennent souvent à conclure avec des sociétés d'assurance des contrats couvrants des risques tels que la maladie, l'invalidité à court et à long terme ou la mortalité, les travailleurs autonomes sont dispersés et arrivent difficilement à se regrouper en nombre suffisant pour y intéresser les assureurs, à moins de bourse délier, pour assumer le coût de primes faramineuses, hors de la portée des revenus de bien des autonomes.

« Certains des groupes que nous avons entendus ont tenté l'expérience sans succès : ils ne représentent pas une masse critique suffisante pour soulever l'intérêt d'un assureur, d'une part, et pour négocier des tarifs abordables, d'autre part. » (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : pp. 550-551).

Il faut noter aussi que le coût et la qualité des prestations offertes par les régimes collectifs peuvent aussi varier selon que les régimes sont obligatoires pour tous les membres ou optionnels, chacun pouvant alors s'en retirer lorsqu'il n'y voit pas un intérêt immédiat (Vallée 2005 : p.34). Le Comité Bernier avait noté la réticence de plusieurs travailleurs autonomes à être couverts par des régimes collectifs obligatoires (Bernier, Vallée, Jobin, 2003 : pp.536-537), ce qui ne facilite pas le travail du représentant syndical.

Bref, la capacité de négocier des régimes de qualité tient au rapport entre l'organisation et ses membres, en termes de *membership* (révélateur de la masse critique) et de type de régime (de portée obligatoire ou optionnelle) négocié par l'association. La capacité des mandataires de négocier avec des tiers est donc intimement liée aux rapports qu'ils entretiennent avec les membres, ce qui est le prochain indicateur de la délégation.

c) Rôle du représentant - relations avec les membres

Il s'agit ici d'évaluer le rapport des membres à leurs représentants, celui-ci étant essentiel pour comprendre le pouvoir de négociation que le mandataire syndical

possède auprès de tiers. D'une part, nous verrons au nom de qui le mandataire parle, ce qui est révélé par le *membership* de l'organisation. Comme nous le mentionnions précédemment, le rapport aux membres n'est pas univoque et les conseillers syndicaux et personnes-clés ont aussi un rôle dans la construction du groupe. C'est pourquoi il nous faut aussi examiner les activités de délégation visant le groupe lui-même et les activités de recrutement.

Membership : Taux d'adhésion

Même si l'association ne peut être accréditée, le nombre de membres (le *membership*) va quand même avoir un impact sur le pouvoir de négociation de celle-ci. Plus le *membership* du groupe visé est grand en pourcentage, plus la représentation des membres sera efficace et prise au sérieux. Même si l'association ne peut utiliser les moyens d'actions conventionnels comme la grève ou les griefs, le nombre de membres a quand même une importance primordiale et influencera la délégation de la logique représentative. En effet, le but de la plupart des associations est de recruter le plus de membres possible, ce qui en assure la survie. Si une association a un faible bassin de membres, ceci pose un sérieux problème et la délégation s'en trouve directement affectée dans sa capacité de représenter ses membres, car le pouvoir passe souvent par le nombre.

Sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance est un concept très important pour toute organisation qui veut survivre. Les entreprises d'aujourd'hui l'exploitent abondamment dans le but d'augmenter la productivité des employés et de les garder à leur emploi. Les tactiques et stratégies pour renforcer le sentiment d'appartenance peuvent aller de récompenses, concours, activités extracurriculaires, voyages, journaux, galas, etc. Le sentiment d'appartenance a toujours été très important et déterminant pour que la solidarité subsiste et il fait aussi partie du travail de délégation. Les réunions sociales, les journaux, les

logos et ses produits dérivés (crayons, épingles, etc) sont des pratiques et instruments utilisés dans le but de renforcer l'unité par le sentiment d'appartenance. Les activités de recrutement entrent aussi dans ce volet. La capacité de recruter les membres et les activités de recrutement traduisent en fait l'aptitude de l'organisation d'interpeller les gens, de faire appel à leurs besoins profonds et de créer un sentiment d'appartenance. Si les travailleurs autonomes s'identifient à l'organisation, il est probable qu'ils voudront en faire partie et en devenir membres. Les activités de recrutement deviennent donc cruciales pour définir l'organisation. Nous allons donc observer, dans le cas que nous étudierons, si l'association, par le biais de ses représentants, avait développé des pratiques pour essayer de créer un sentiment d'appartenance entre les membres et l'association.

Les personnes-clés

Chaque organisation qui veut recruter des membres et les représenter se doit d'aller chercher des personnes-clés, dont la tâche sera de faire passer le message. En effet, il ne faut pas oublier ou négliger l'influence que ces personnes ont sur la délégation et les relations avec les membres. Celles-ci doivent posséder un certain leadership et un pouvoir de persuasion, car elles seront aux premières lignes de communication de l'organisation. Les futurs membres doivent donc pouvoir s'identifier à ces personnes-clés. Il est donc important de choisir les bonnes personnes avec les qualités nécessaires pour effectuer cette tâche des plus importantes. Il sera intéressant aussi de voir le lien entre ces personnes et les conseillers syndicaux et de vérifier s'il y a une certaine cohésion dans leurs perceptions de l'organisation.

C'est à l'aide des ces trois dimensions de la logique représentative, maintenant opérationnalisées, que nous ferons l'étude de l'expérience de l'*Alliance des travailleurs et travailleuses autonomes du Québec (AQTA)*. Cette expérience ayant échoué, ces indicateurs vont peut-être nous donner des pistes et nous aider à comprendre ce qui s'est passé. De plus, il sera intéressant de voir la

confrontation du modèle traditionnel syndical avec ces nouvelles formes de travail.

Section III : Méthodologie

Regardons maintenant le volet méthodologique de la recherche. Dans cette section, nous élaborerons l'approche qui a été choisie pour compléter la recherche, soit l'étude de cas, et nous préciserons les raisons qui nous ont menées à choisir le cas de l'*Alliance québécoise des travailleuses et travailleurs autonomes (AQTA)* qui a commencé ses activités en juin 1997 pour finalement se dissoudre en 2001. Nous préciserons enfin nos sources de données et nos instruments de collecte de données.

3.1 Paramètres méthodologiques de la recherche

Cette recherche se veut exploratoire, multidisciplinaire et à contenu analytique. Multidisciplinaire, car nous avons emprunté des concepts du droit du travail pour l'explication du cadre juridique et de la situation particulière des travailleurs autonomes en matière de représentation collective. Nous avons aussi emprunté à la sociologie pour ce qui est des caractéristiques socio-économique des travailleurs autonomes et pour la détermination de leurs différents types de regroupements (c'est-à-dire, le modèle des classes déterminées par D'Amours et Crespo). Notre recherche emprunte aussi à l'économie, car les travailleurs autonomes sont comme des petites entreprises, leurs intérêts sont aussi reliés à la recherche de contrats et au maintien de leur clientèle. Notre recherche traite aussi d'un sujet relevant typiquement des relations industrielles, notamment en ce qui a trait aux modes de représentation des travailleurs. Cette étude est appliquée, puisqu'elle est menée sur le terrain et étudie un cas réel. Elle a un contenu descriptif car peu de recherches ont été faites sur ce sujet et elle ne jouit pas d'un cadre théorique défini avec des hypothèses déjà testées auparavant. Elle est aussi analytique car même si nous ne cherchons pas à

déterminer des liens de causalité, elle fait une analyse détaillée et en profondeur d'un cas particulier. La recherche traite d'un phénomène relativement nouveau, qui ne bénéficie pas d'assises théoriques solides. Elle se veut une exploration analytique du sujet.

3.1.1 Description du cas

C'est en vertu de ces caractéristiques que l'étude d'un cas en profondeur est la méthode retenue. Nous avons choisi d'étudier le cas de l'*Alliance québécoise des travailleuses et travailleurs autonomes (AQTA)*, qui a été créée en juin 1997 au sein de la structure du SCEP (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier), syndicat affilié à la FTQ. Au moment de sa création, la centrale syndicale se préoccupait déjà, depuis quelques années, de la situation et des conditions des travailleurs et travailleuses autonomes du Québec, dans un contexte où l'organisation du travail était en profonde mutation. Rappelons-nous qu'au début des années 1990 le travail autonome était un phénomène en pleine expansion. Cette forme d'emploi était même encouragée par les gouvernements de l'époque pour contrer un taux de chômage en augmentation.

L'expérience de l'AQTA est intéressante à plus d'un titre. D'une part, elle n'a, à notre connaissance, jamais été étudiée. D'autre part, cette association n'était pas encadrée par un régime juridique spécial comme celui des artistes, du taxi ou du camionnage, ce qui lui confère une certaine portée pour comprendre les conditions dans lesquelles se trouvent un grand nombre de travailleurs autonomes qui ne sont pas régis par un cadre légal spécifique en matière de représentation collective. De plus, contrairement aux expériences étudiées par l'INRS qui relevaient de la base, l'AQTA semblait émaner du désir d'une organisation syndicale de rejoindre de nouveaux travailleurs. Cette expérience convient particulièrement bien à notre question de recherche qui se propose d'examiner l'influence des facteurs organisationnels dans une expérience d'organisation syndicale des travailleurs autonomes. Enfin, l'expérience de l'AQTA s'est soldée par un échec après quelques années d'existence seulement : elle a été dissoute en 2001. Cet échec peut livrer de grands

enseignements sur les raisons de ce dénouement, raisons qui pourraient tenir, comme nous tenterons de l'illustrer, aux différentes dimensions de la logique représentative. Il sera intéressant d'analyser le rôle du syndicat et la façon dont celui-ci s'y est pris pour représenter ces travailleurs en sortant de ses pratiques habituelles, de sa «zone de confort». Il s'agissait d'un très grand défi à l'époque, mettant à l'épreuve le modèle de relations industrielles classique qui est bien ancré dans notre société québécoise. Ces particularités et la grande influence du syndicat dans ce cas particulier en font un cas unique, qui soulève des questionnements essentiels pour alimenter le débat sur les travailleurs autonomes et leur représentation au sein de la société québécoise.

3.2 Sources et méthodes de collecte des données

Nous avons deux sources de données différentes pour étudier le cas : des sources documentaires et des entrevues semi-dirigées.

3.2.1 Sources documentaires

Les sources documentaires se composent d'une revue de presse et de documents internes de l'Alliance et du SCEP.

La revue de presse a été effectuée avec le logiciel Biblio Branchée de l'Université de Montréal. Elle couvre la période de 1998 à 2001. Elle comprend des articles des journaux *Le Soleil* de Québec, *Le Devoir*, *Le Voir* et *Affaires Plus* de la région de Montréal. Tous les articles (8 au total) mentionnent l'existence de l'AQTA avec, dans plusieurs cas, des citations de porte-paroles de l'Alliance. Ces articles ont été d'une grande utilité, surtout pour ce qui est du contexte politique et économique de l'époque.

Les autres sources documentaires sont des documents fournis par le SCEP, dont le *Guide de l'organisateur* de l'AQTA. Ce document d'environ 30 pages traite de l'implication de la FTQ et SCEP au sein de l'AQTA. Les avantages d'adhérer à l'AQTA, les services qui y sont offerts, la cotisation, un argumentaire

et les coordonnées des personnes ressources de chaque région desservie y sont indiqués. Nous avons également pu obtenir un exemplaire du volume 1 n° 2 du journal de l'AQTA. Ce journal contient 2 pages recto-verso d'articles écrits par des travailleurs autonomes, un avocat et un conseiller politique sur des sujets qui préoccupent les travailleurs autonomes. Nous avons aussi mis la main sur une petite étude faite pour l'AQTA qui consiste en un genre de bilan sur la situation des travailleurs autonomes au Québec. Ces documents sont directement reliés à l'AQTA. Les autres documents que nous avons obtenus concernent le SCEP ou la FTQ. Il s'agit notamment des statuts et règlements du SCEP qui se sont avérés fort utiles puisque l'AQTA était construite comme une section locale. Nous avons aussi consulté des documents de la FTQ traitant des travailleurs autonomes en général.

3.2.2 Entrevues

Notre deuxième source se compose de 7 entrevues semi-dirigées avec des anciens membres de l'Alliance, des représentants et conseillers syndicaux du SCEP et de la FTQ qui ont bâti ce projet. Nous avons rencontré des hommes et des femmes, mais nous utilisons le genre masculin pour les désigner et éviter de donner ainsi des informations qui pourraient conduire à les identifier.

Notre collecte de données a débuté en janvier 2007 et sept entrevues ont été effectuées entre le 27 février 2007 et le 6 novembre 2007. La période fut un peu longue étant donné la difficulté de rejoindre certains candidats, ceux-ci habitant en région. Parmi les personnes interviewées, trois travaillaient à l'époque pour le SCEP et ont participé activement à bâtir l'AQTA; un était représentant de la FTQ et avait travaillé de près sur le dossier des travailleurs autonomes et de la représentation de ceux-ci; et trois étaient des travailleurs autonomes qui avaient accepté d'œuvrer comme personnes ressources (personnes-clés) de l'AQTA dans différentes régions : Laval, Estrie, Québec. Leur rôle en était principalement un de recrutement. En effet, pour que l'Alliance puisse remplir efficacement son mandat, il fallait recruter des membres et obtenir un nombre significatif d'adhésions.

Nous avons été très chanceuses de pouvoir rencontrer ces trois personnes puisqu'elles n'avaient plus aucun lien avec le SCEP au moment de notre enquête et étaient difficiles à retracer. Notre investissement sur le terrain a été considérable et nous avons dû faire preuve de ténacité pour arriver à les rejoindre. Une de ces personnes faisait déjà partie d'un autre regroupement à l'époque de la formation de l'AQTA. Par contre, le but de ce regroupement était de partager un espace de travail commun pour briser l'isolement et créer un « réseautage ». Il y avait des gens de différentes professions ce qui constituait un bon point de départ pour le recrutement des membres. L'autre individu était avocat à l'époque et il est maintenant agent d'immeuble. Il s'occupait du recrutement dans l'une des régions. La dernière personne, arrivée un peu plus tard à l'AQTA, était très influente et avait des liens avec des professionnels des services financiers, volet sécurité financière. Nous verrons que ce groupe a été la seule tentative de l'AQTA de cibler une profession en particulier. Cette personne exerçait cette profession et son rôle était de recruter des membres de cette profession.

La grille d'entrevue que nous avons utilisée peut être consultée en annexe. Elle a été constituée pour nous permettre d'identifier les pratiques syndicales illustrant les différentes dimensions de la logique représentative, soit l'institutionnalité, l'identité et la délégation. Nous avons analysé le contenu des documents que nous avons recueillis à partir d'une grille similaire.

À l'aide de ces sources documentaires, nous analyserons la courte histoire de cette association, les particularités de sa structure et les facteurs qui ont contribué à sa dissolution. Que s'est-il passé ? Quel est l'historique de cette association? Quel genre de représentation et services cette association offrait-elle à ses membres? Comment était-elle structurée, quel était le rôle du SCEP (Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier) dans sa création et dans sa dissolution? Pourquoi, même appuyée par un syndicat, cette association n'est-elle pas parvenue à ses fins? Autant de questions nous viennent à l'esprit pour étudier et comprendre ce cas particulier.

3.2.3 Difficultés et limites

Il y a bien sûr plusieurs limites méthodologiques à cette recherche. La première tient à la dissolution de l'AQTA. Celle-ci n'existe plus et plusieurs documents à son sujet ont été détruits. Les documents à son sujet se font rares et la mémoire des personnes interviewées faisait souvent défaut. Nous avons donc dû baser notre recherche sur des données restreintes mais quand même très pertinentes.

3.3 Propositions

À la lumière de ces informations et en nous basant sur notre cadre opératoire, nous pouvons émettre certaines propositions de départ qui expliqueraient l'échec de l'AQTA. Nous allons émettre une proposition par dimension de la logique représentative. Notre analyse de données nous permettra donc de discuter de ces propositions, de les confirmer ou de les infirmer.

Tableau III : Les propositions

Proposition n° 1 :

L'institutionnalité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.

Proposition n° 2 :

L'identité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de L'AQTA

Proposition n° 3 :

La délégation de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA

Proposition n° 4 :

C'est l'identité de la logique représentative qui a eu une l'incidence la plus forte sur l'échec de l'AQTA

En résumé, nous pensons que les trois aspects de la logique représentative peuvent expliquer l'échec de l'*Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes*. Tel que le suggère Vallée (2005 : p.33), nous pensons cependant que l'identité est probablement l'aspect de la logique représentative qui a eu le plus d'impact sur l'échec de celle-ci, d'où la formulation d'une quatrième proposition. Nous pensons que, des trois composantes, c'est l'identité qui a eu un poids déterminant dans l'échec de l'AQTA et qui a influencé les deux autres. En effet, l'AQTA a tenté de regrouper les travailleurs autonomes sur une base régionale et non sur une base professionnelle, ce qui, pensons-nous, a pu rendre difficile tant le recrutement que l'existence d'une communauté d'intérêts et la construction d'un réel sentiment d'appartenance.

Le prochain chapitre présente les résultats de la recherche, pour chacune de ces propositions.

Chapitre III — Exposé des résultats

Maintenant que nous avons bien défini l'objet de recherche, les paramètres de celui-ci, la méthodologie ainsi que le modèle conceptuel et le modèle opératoire, nous voici maintenant arrivée au cœur de la recherche : l'exposé des résultats. Dans ce chapitre, nous analyserons les résultats de nos sept entrevues ainsi que de nos données documentaires. Nous articulerons nos résultats autour des trois dimensions de la logique représentative, tel qu'énoncé dans le chapitre précédent. L'objectif est maintenant de saisir en quoi les dimensions de la logique représentative tenant à l'institutionnalité, à l'identité et à la délégation peuvent contribuer à expliquer l'échec de l'expérience de *l'Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes*. Chacune de ces dimensions, ayant fait l'objet d'une proposition de recherche, celles-ci seront examinées séparément, mises en relation avec les données recueillies et appuyées par des citations d'entrevues correspondantes. Nous concluons ensuite par un regard d'ensemble portant sur ces trois dimensions et sur leur influence respective sur la variable dépendante. Nous prendrons également en compte les nouveaux éléments qui pourront ressortir de notre analyse qui seront ajoutés à notre modèle opératoire, ce qui constitue notre deuxième objectif.

Section I : L'institutionnalité

Rappelons notre proposition concernant la dimension de l'institutionnalité de la logique représentative :

Proposition n° 1 :

L'institutionnalité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.

À l'aide d'extraits d'entrevues et de nos sources documentaires, nous confirmerons ou infirmerons la proposition ci-dessus après avoir examiné ses différents indicateurs.

1.1 Forme juridique

Comme nous l'avons vu antérieurement, l'institutionnalité de la logique représentative, est en quelque sorte la place qu'occupe le syndicat dans la société, notamment en vertu du processus de reconnaissance par la loi. La première composante de l'institutionnalité est la forme juridique de l'association. Si nous nous référons au modèle opératoire (*tableau II*); l'association peut être constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, être incorporée en vertu d'une autre loi ou être un groupement de fait sans statut juridique particulier.

L'AQTA avait pour mission de « défendre et promouvoir les intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres » (Guide de l'utilisateur AQTA : p.26). Elle visait à « offrir un filet de sécurité aux travailleurs et travailleuses autonomes non seulement par l'entremise de divers services, mais aussi en représentant les intérêts et les droits de ses membres auprès des

divers paliers gouvernementaux» (Guide de l'utilisateur AQTA : p.26). Elle s'est formée comme la section locale 2000 du SCEP (Le Devoir, jeudi 12 juin 1997), avec les statuts et règlement de ce syndicat. Par contre, il n'est mentionné nulle part le statut juridique de l'association. Rien n'indique que l'Alliance était formée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, surtout que cette loi présuppose que « les personnes doivent avoir un rattachement commun à un même milieu professionnel.» (Verge, Trudeau, Vallée 2006 : p.107) L'Alliance ne regroupait pas des personnes d'un même milieu professionnel. Elle n'était pas non plus incorporée en vertu d'une autre loi et ne possédait donc pas de personnalité juridique distincte.

Il semble que l'absence d'un cadre juridique n'ait pas facilité les choses pour l'AQTA, comme l'évoque un interlocuteur, comparant la situation de l'AQTA à celle de l'Union des artistes (UDA) :

« On s'est beaucoup inspiré de l'UDA. Eux autres ont vraiment réussi, en fait c'est un peu comme un décret. C'est des minimums à respecter, ça encadre tout. C'est sûr que l'encadrement de la Loi sur le statut de l'artiste est venu car l'UDA a poussé fort, travaillé longtemps pour l'avoir et il devait y avoir le même principe pour les employeurs. C'est l'œuf ou la poule, ça prend une masse critique pour pouvoir faire des représentations au niveau du gouvernement et pour qu'il bouge, il faut que ça soit représentatif. » (Entrevue no 1)

Cette citation démontre un peu l'objectif à long terme de l'AQTA et son inspiration. *La Loi sur le statut de l'artiste* est une loi spéciale qui a été bâtie à force de pressions de la part de l'UDA et de ceux qu'elle représentait. Dans ce cas, l'institutionnalité est très forte puisque le gouvernement encadre juridiquement des travailleurs autonomes d'un secteur d'activités spécifique. Par contre dans le cas de l'AQTA :

« On a fait un peu de représentation au niveau du gouvernement au nom des travailleurs autonomes. Mais on ne pouvait pas prétendre représenter les travailleurs autonomes. » (Entrevue no 1)

De plus, il était impossible de négocier avec les «employeurs» (c'est-à-dire les donneurs d'ouvrage ou clients) et le nombre de membres n'était pas assez grand pour établir un contrat type, comme le fait l'UDA.

Nous pouvons énoncer que l'AQTA était un groupement de fait, une création du SCEP, lui-même affilié à la FTQ. L'AQTA ne disposait pas de l'autonomie d'un syndicat distinct libre ou non de s'affilier à une organisation plus vaste (voir sur l'autonomie des syndicats ramifiés : Verge, Murray, 1991 : p. 146-147). Mentionnons que la forme juridique de l'AQTA ne semble pas avoir constitué un enjeu important lors de sa création. En fait, cela nous a pris maintes recherches pour démêler tout ça et enfin réaliser que l'association n'était formée sous aucune loi en particulier. Sa structure était directement calquée sur celle d'un syndicat local du SCEP, sans être accréditée. De plus, il était primordial « que les règlements de l'AQTA respectent les exigences minimales des statuts et règlements du SCEP » (Guide de l'utilisateur AQTA : p.29) Le lien entre le SCEP-FTQ apportait les avantages suivants à l'AQTA:

« De l'appui et du soutien d'une organisation reconnue, qui possède des leviers politiques et économiques influents.» (Guide de l'organisateur AQTA : p.2)

1.2 Organisation et structure

La structure de l'AQTA ressemblait à celle d'un syndicat puisqu'il était affilié au SCEP. Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) est « un des plus grands syndicats du secteur privé au Québec et compte 50 000 membres et près de 150 000 à travers tout le Canada.» (Guide de l'organisateur AQTA : p.3). L'AQTA bénéficiait donc de la compétence et de l'expertise du SCEP et de la centrale FTQ en droit du travail, santé et sécurité, représentation, négociation, conseils, et autres services. Pour analyser l'organisation et la structure de l'AQTA, nous devons en fait étudier la structure interne de celle-ci.

Nous pouvons mieux cerner cette composante de l'institutionnalité en vérifiant le montant de la cotisation, la répartition de celle-ci entre les différentes structures, les modes de financement de l'Alliance, le pouvoir décisionnel de chaque partie et la réaction des autres syndicats face à la création de l'AQTA.

1.2.2 Politique interne

a) La cotisation

La FTQ est une fédération avec ses conditions et sa structure particulière. L'AQTA obéissait donc à ses règles de répartition au niveau des cotisations et de la redevance au plan national. Les frais d'adhésion étaient de 10\$ et couvraient le premier mois de cotisation. Par la suite, des frais de 25\$ par mois étaient exigibles pour un solde de 275\$ pour le restant de l'année. Trois modes de paiements étaient proposés : un seul versement, deux versements égaux de 137,50\$ ou des versements mensuels de 25\$ par mois par retraits bancaires préautorisés (guide de l'utilisateur AQTA : p. 25). Sur la cotisation de 25\$ versée à l'AQTA par les travailleurs autonomes membres, la somme de 12.48\$ était versée au syndicat national (le SCEP), ce qui couvrait les frais de service des représentants, les consultations, les différents paiements pour les services négociés, la formation, etc.

La somme de 12.52\$ était remise à la section locale pour ses frais d'administration : papeterie, téléphone, dépenses autorisées des dirigeants, etc. (Guide de l'organisateur AQTA : p.26) À même la part de la section locale, la somme de 1.10\$ devait être versé à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

La cotisation était déductible d'impôt pour les travailleurs autonomes, plus un crédit d'impôt de 38% de la cotisation pour ceux qui avaient un revenu de 20 000\$ et moins (Guide de l'utilisateur AQTA) :

« La cotisation était très raisonnable comparée à celle des membres des autres sections locales. On les aidait beaucoup, on contribuait, on donnait un peu d'argent pour les fournitures et les frais pour rouler. » (Entrevue no 1)

b) Financement

Comme nous l'avons mentionné plus haut, faire partie d'un syndicat plus vaste aide beaucoup au financement d'une association. Aux dires de nos interlocuteurs, le SCEP, avec l'aide du Fonds de solidarité FTQ, injectait des fonds pour «partir la machine», pour que l'AQTA finisse par vivre d'elle-même. Mais cela a coûté cher, très cher!

«Pour essayer de recruter les courtiers d'assurances on a investi 150 000\$ sur un à deux ans, c'était un test, on voulait bâtir un noyau suffisamment grand pour que ça soit autoporteur, on n'a pas réussi, ça coûtait beaucoup trop cher et on a eu 300 membres maximum, ce n'était pas viable» (Entrevue no 4)

«En 2000 le national [le SCEP] ne pouvait plus mettre de l'argent là-dedans, il fallait que l'AQTA soit autonome, on leur disait « continuez de progresser avec les fonds que vous avez », mais ils ne généraient pas assez de fonds pour avoir de l'intendance pour s'occuper de ça à temps plein.» (Entrevue no 4)

Toutes les entrevues mentionnent le fait que cette expérience a coûté très cher. De plus le Syndicat des Métallos avait eu une expérience difficile en essayant d'organiser les chauffeurs de taxis. Cette expérience avait coûté énormément d'argent et n'avait pas donné les résultats escomptés. Cette dynamique financière et le fait que l'AQTA ne pouvait se financer elle-même, nous amènent directement aux instances décisionnelles, puisque l'argent est souvent lié au pouvoir et aux prises de décision.

c) Les instances décisionnelles

En principe, l'AQTA était une section locale qui bénéficiait d'une certaine autonomie.

« Ils conservent par ailleurs toute l'indépendance et l'autonomie voulue pour gérer leurs affaires grâce à la souplesse de la structure offerte par le SCEP. » (Guide de l'utilisateur AQTA : p.3.)

Mais il reste que le syndicat national avait le dernier mot quant à la survie de la section locale, il peut décider de la dissoudre. Il faut noter aussi qu'il y a eu un changement de vice-président au sein du SCEP. Ce changement dans la politique interne a, aux dires de certains interlocuteurs, contribué à la décision de cesser les activités de l'AQTA :

«Le nouveau VP ne voulait pas continuer là-dedans, il était très sectaire, il venait d'un syndicat très corporatiste. Le VP d'avant c'est lui qui avait eu l'idée de l'AQTA il venait du secteur des communications, il voyait ce qui se passait dans le secteur, le désengagement, il disait de ne pas lâcher. Monter ça à 1000 membres ça aurait été hot, le break even c'était 1300 membres, mais nous n'avons pas atteint ça.» (Entrevue no 4)

« Syndicalement on n'est pas habitué à fermer des affaires, parce que c'est démocratique, ils ont une structure, cette association aurait pu vivre en dehors du SCEP, mais elle était sûrement pas assez viable, le SCEP devait toujours avoir à mettre de l'argent la dedans et ça c'est problématique.» (Entrevue no 5)

La décision d'arrêter l'expérience de l'AQTA a été prise par le SCEP car l'AQTA ne pouvait devenir autonome, « autoporteur ». Le nombre de membres était trop faible, ceux-ci trop difficiles à recruter et à garder. Cette décision de « tirer la plug » comme certains disent, semble à première vue liée à l'institutionnalité de la logique représentative et la structure interne du SCEP et de l'AQTA.

d) La réaction des autres syndicats

La dernière composante qui sert à illustrer les liens entre l'AQTA et le SCEP, est la réaction des autres syndicats locaux, même des autres syndicats affiliés à la FTQ face à la création d'une association de non-salariés qui sort de la stratégie syndicale conventionnelle.

« Oui au sein de notre structure y'en a qui se demandaient ce qu'on foutait là. Mais autant y'en avait d'autres qui disaient qu'il fallait s'adapter aux changements dans les milieux de travail. » (Entrevue no 1)

« On avait pas d'expertise là-dedans, c'était nouveau pour nous autres, terrain inconnu, la FTQ nous regardait, nous écoutait. » (Entrevue no 4)

Il y avait donc une certaine méfiance, du scepticisme face à ce projet de la part des autres syndicats locaux et de la centrale FTQ, même si généralement, ceux-ci comprenaient que les travailleurs autonomes avaient besoin d'une voix, de protections et qu'il fallait établir une structure pour les accueillir dans leurs rangs.

1.3 Climat général des relations entre les acteurs

La troisième composante de l'institutionnalité telle que mentionnée dans le *tableau II* est le climat général entre les acteurs de la structure syndicale et son rapport avec le monde extérieur. En effet le système de relations industrielles comprend plusieurs acteurs, l'environnement, le contexte économique et politique de l'époque a certainement pu influencer les caractéristiques organisationnelles de l'AQTA. Voyons donc le contexte économique et politique dans lequel l'AQTA a vu le jour.

1.3.1 Contexte économique

En 1996, l'enquête sur la population active de Statistique Canada chiffrait le nombre de travailleurs autonomes au Québec à 460 000 (Cahill, Desjardins 1997 : p3). Entre 1990 et 1995 le nombre de travailleurs autonomes avait augmenté de plus de 21%, tandis que la croissance de l'emploi n'était que de 4,88% (Cahill, Desjardins 1997 : p3). Le gouvernement de l'époque misait beaucoup sur la création d'emplois autonomes pour contrer les effets du chômage et la tendance des entreprises était à l'externalisation des emplois pour diminuer les coûts et éviter la faillite. En 1995, le Comité d'orientation de la

recherche appliquée au travail (CORAT) avait identifié le travail atypique comme l'un des « phénomènes dominants dans les mutations actuelles du marché du travail. » (Cahill, Desjardins 1997 : p.3)

Le sujet était donc très en vogue. On parlait beaucoup de ces travailleurs dans plusieurs secteurs d'activités, c'était un sujet très documenté et très populaire à l'époque, ce qui peut expliquer la naissance de l'AQTA à ce moment.

Le contexte économique pourrait aussi avoir eu une influence sur la dissolution de l'AQTA aux yeux d'un de nos interlocuteurs :

« C'était aussi à un moment où le SCEP vivait quelques difficultés, il y avait des fermetures d'usines, on perdait des membres, fallait choisir notre cheval de bataille. » (Entrevue no 4)

Dans un tel contexte économique qui mettait en cause des secteurs traditionnels au sein du SCEP, la situation des travailleurs autonomes n'était plus à l'ordre du jour.

1.3.2 Contexte politique

La situation des travailleurs autonomes était un enjeu politique au moment de la création de l'AQTA. En 1998, les deux partis politiques à la course au pouvoir promettaient, une fois élus, d'établir des régimes de protection sociale pour les travailleurs autonomes. Le Parti libéral promettait de mettre en place une « assurance-salaire un peu à l'instar de l'assurance-emploi pour qu'en cas de grossesse ou de maladie celui-ci [le travailleur autonome] ne soit pas pris de court » (*Voir*, novembre 1998) ainsi qu'un régime d'épargne-formation. En vertu de ce régime, les dépenses faites pour la formation des travailleurs autonomes seraient déductibles d'impôts ainsi que les montants épargnés avant même d'être dépensés. Finalement, le Parti libéral prévoyait aussi satisfaire la vieille requête syndicale qui était de légiférer en ce qui concerne le statut des travailleurs autonomes. Quant au Parti québécois, la seule promesse électorale

qui était faite aux travailleurs autonomes en était quand même une de taille. « Ces derniers seraient admissibles à un congé de maternité de dix-huit semaines et à un congé de paternité de trois semaines correspondant à 70% de leur revenu » (*Voir*, novembre 1998). La réforme du *Code du travail* en 2000 créa aussi un débat autour des travailleurs autonomes. (*Le Devoir*, mars 2000) La ministre du Travail de l'époque, livra les grandes orientations devant faire objet d'un projet de loi au printemps :

« C'est une révision majeure et je pense qu'il faut trouver ensemble ces nouveaux équilibres de sorte que l'économie québécoise puisse continuer de se porter bien mais pas au prix de l'affaiblissement de la protection des travailleurs et des travailleuses » (a dit Mme Lemieux lors d'une conférence de presse, cité dans Dutrisac, 2000)

Le débat entourait surtout l'article 45 ayant trait à la sous-traitance, empêchant les entreprises syndiquées de céder certaines activités à un sous-traitant non syndiqué (*Le Devoir*, mars 2000). Par contre, cette réforme, dans sa portée, ne changea pas grand chose quant à la protection sociale des travailleurs autonomes.

L'assurance parentale pour les travailleurs autonomes fut le seul gain réel acquis par ceux-ci depuis 1998. Nous pouvons voir, qu'à la fin des années 1990, les partis politiques s'intéressaient beaucoup au sort des travailleurs autonomes. Dans un contexte de course au pouvoir, nous pouvons par contre douter de la sincérité de la démarche, puisque les travailleurs autonomes représentaient surtout un nombre important d'électeurs potentiels !

1.3.3 Autres éléments de contexte : les priorités de la FTQ

Dans les années 1980, les syndicats regardaient les travailleurs autonomes d'un œil suspect. (*Le Devoir*, juin 1997) Au cours des années 1990, ils constatèrent que c'était bien plus qu'un phénomène passager « *Si nous ne pensons qu'aux soudeurs et aux mineurs, le mouvement syndical sera en perte de vitesse rapidement* » commenta, M. Godbout président de la FTQ à l'époque (*Le Devoir*,

juin 1997). Selon un article paru dans le journal *Le Soleil*, une des grandes priorités de la FTQ en 1998 lors de son congrès triennal du 27 novembre « était de réclamer une réforme du Code du travail pour favoriser davantage l'accès au syndicalisme notamment pour les travailleurs autonomes et les faux autonomes » (Godbout, Clément : *Le Soleil, Opinions*, mars 1998). Donc, la création de l'AQTA allait dans le sens des orientations, des objectifs politiques de la centrale syndicale et d'un certain renouveau syndical. De plus, d'après une des entrevues menées pour cette recherche, la crise du verglas aurait aussi été un élément déterminant dans l'appui à la cause des travailleurs autonomes. En effet, les travailleurs autonomes touchés par la crise du verglas ont dû subir des pertes de revenus importantes et ne bénéficiaient d'aucune protection à cette égard. (Site internet AQTA). Voilà qui donnait le ton et renforçait la conviction et la cause à défendre, il ne restait qu'à trouver le moyen de communiquer et de rejoindre ces travailleurs autonomes.

1.4 Analyse de la *proposition n° 1*

Plusieurs éléments de l'institutionnalité semblent avoir eu un impact sur les caractéristiques organisationnelles de l'AQTA et sur l'échec de celle-ci. L'Alliance était un groupement de fait, une création du SCEP ne bénéficiant pas d'un statut distinct. De plus, aucune règle externe ou loi ne pouvait soutenir ou encadrer cette organisation. Son existence dépendait d'enjeux qui allaient au-delà de la situation des travailleurs autonomes; elle tenait à la situation et aux orientations du SCEP.

Un travailleur autonome rencontré nous a aussi fait remarquer que prendre exemple sur l'UDA n'était peut-être pas une si bonne idée, si un des objectifs de l'AQTA était de faire des pressions au niveau du gouvernement.

« Si c'était à refaire, je chercherais à voir d'où vient la pression pour changer les lois, exemple l'assurance parentale. Ça vient peut-être de groupes qui n'ont rien à voir avec les travailleurs autonomes, comme des groupes de défense des droits des femmes. Les dossiers dans la société sont levés par des groupes de pression. Mais je te dirais qu'il faut qu'il y ait une injustice flagrante. Si on était capable de voir l'injustice flagrante dans le dossier des travailleurs autonomes, ça marcherait. » (Entrevue no 3)

Cette remarque est très pertinente, car elle touche à un volet qui sort un peu du cadre habituel de la logique représentative du syndicat. Elle touche à des enjeux sociaux beaucoup plus larges. L'organisation et la structure de l'Alliance démontrèrent que celle-ci n'avait pas beaucoup de marge de manœuvre puisque c'était au SCEP de décider du sort de celle-ci. En effet, une partie de la cotisation allait au SCEP et c'est principalement celui-ci qui s'occupait de financer l'AQTA. De plus, le changement au niveau de la vice-présidence et le contexte économique difficile du SCEP à l'époque, ébranla les assises de l'AQTA. On peut penser que la réaction de scepticisme des autres syndicats locaux n'aida pas non plus.

Le climat entre les acteurs et le contexte économique et politique de l'époque nous éclairent beaucoup sur les fondements de la création de l'AQTA. Les syndicats sont toujours très informés des projets de loi ou des changements économiques et sociaux qui pourraient influencer les travailleurs. Le SCEP a été stratégique dans son approche. Il a tenté de choisir un moment où il avait le plus de chances d'avoir un impact sur les politiques gouvernementales et autres enjeux de la situation des travailleurs autonomes. Il a choisi un moment précis pour la création de l'AQTA. Par contre, des conditions favorables ne suffisent pas à garantir un succès à long terme.

La structure même de l'AQTA et son lien avec le SCEP sont commentés dans notre question « si c'était à refaire, que changeriez-vous? »: *« Ils auraient pu faire ça par secteur, faire une section locale dans un secteur précis, voir si ça marche et ensuite en faire d'autres sections locale dans différents secteurs, tu*

peux les regrouper comme une section locale composée, mais au moins tu l'auras pas bâti d'en haut mais d'en bas. » (Entrevue no 5)

Cette notion de partir du bas plutôt que du haut est très intéressante, car c'est un de nos constats. En effet l'AQTA a été créé par le SCEP, c'était une stratégie organisationnelle purement syndicale qui avait pour but de rejoindre les travailleurs autonomes. Or, nous devons nous poser la question était-ce la meilleure structure pour rejoindre les travailleurs autonomes? Pour que ça fonctionne n'aurait-il pas fallu que la volonté vienne des travailleurs eux-mêmes, de la base?

À la lumière de cette analyse nous pouvons donc confirmer notre première proposition : ***L'institutionnalité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.***

L'institutionnalité de la logique représentative avec son statut juridique, son organisation et sa structure et le climat général du rapport entre les acteurs a bel et bien eu une influence sur l'échec de *l'Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes* et ce pour toutes les composantes et indicateurs de l'institutionnalité.

Section II : L'identité

Dans cette section, nous étudions notre deuxième proposition, formulée de la manière suivante :

Proposition n°2 :

L'identité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.

Nous allons donc essayer de déterminer quelle était la base de regroupement de l'AQTA ainsi que le type de travailleurs autonomes qu'elle regroupait pour, par la suite, évaluer l'incidence de cette dimension sur l'échec de l'expérience.

2.1 Base de regroupement

Le premier élément de l'identité est la base de regroupement. Sur quoi l'AQTA bâtissait-elle son identité? Quelle communauté de travailleurs voulait-elle représenter? Si nous nous référons à notre tableau II, nous voyons que la base de regroupement peut être professionnelle, industrielle ou dépendre du statut juridique des travailleurs. Nous allons donc observer le secteur d'activités dans lequel œuvraient ces travailleurs autonomes, leur profession ou tout autre élément qui constitue leur base de regroupement. Quel est le facteur commun sur lequel ils ont été regroupés?

2.1.1 Les différentes phases de regroupements

Le SCEP avait bien étudié le phénomène avant de mettre en branle ce projet. Il était convaincu qu'il y avait un besoin de représentation et que les travailleurs autonomes, en étant exclus des lois du travail, vivaient une situation commune de précarité. Mais le plus difficile restait à faire, car il fallait regrouper un nombre minimum de travailleurs autonomes pour faire « partir la machine ». À la lumière de nos données, il est intéressant de constater qu'a priori, il semble n'y avoir eu aucune vision nette, au sein de l'AQTA, relativement aux contours du groupe à représenter. L'évolution à cet égard semble s'être déroulée en trois phases.

Dans une **première phase**, il semble bien que le SCEP envisagea un regroupement sur une base professionnelle. Plusieurs types de travailleurs autonomes auraient cogné à la porte du SCEP au tout début. Les travailleurs forestiers auraient été les premiers à demander une aide, car les grandes

compagnies forestières voulaient changer leur statut en les rendant indépendants pour pouvoir réduire leurs coûts et se départir du risque (*Le Soleil*, mai 1998). Ce qui expliquerait d'ailleurs le choix du SCEP (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier) comme syndicat initiateur. Le SCEP aurait aussi tenté de viser certains groupes de travailleurs comme les camionneurs, livreurs de produits laitiers, etc. Même si le SCEP au départ étudiait la possibilité de viser certains groupes, il est intéressant de constater que chaque personne interviewée mentionne des groupes différents. Cela démontre qu'il y a eu tout un processus, un cheminement à tâtons pour essayer de trouver des groupes à représenter. Certains ont mentionné les massothérapeutes, d'autres les travailleurs d'agence dans l'aérospatiale (qui, pourtant, sont clairement des salariés), les camionneurs, etc. Voici quelques extraits d'entrevues qui démontrent les différents groupes envisagés avant que l'AQTA soit mise sur pied ou au tout début de l'existence de celle-ci :

« Des agences de placement qui placent des travailleurs, y'en a d'autres qui placent des techniciens, on en avait dans l'aérospatiale, les employeurs profitent de ça. Le technicien, on l'embauche à 30\$ de l'heure à l'agence qui lui en donne 20\$. Il est dans l'usine sans aucun bénéfice et il travaille à la même place que les autres. Mais là quand on a approché ça les autres syndicats ont dit ouwooooh là, car eux, leur objectif était de les entrer dans leurs unités d'accréditation. »
(Entrevue 2)

« Justement j'avais des membres dans mon secteur d'activités qui travaillaient pour Multimarques, ils étaient des gars qui faisaient la livraison du pain, Multimarques a dit vous allez devenir autonomes, vous allez prendre vos trucks, faire vos « runs », payer l'entretien [...] L'entreprise se désengageait. [...] Mais il fallait qu'on apporte plus d'eau au moulin que ça, Multimarques comptait 60 personnes dans cette situation, ils n'étaient pas assez gros pour se négocier des assurances, des regroupements de même fallait aller les chercher. »
(Entrevue 4)

« Dans les transports y'avait les camionneurs qui étaient déjà dans une association, des regroupements de même fallait aller les chercher, les métallos faisaient la même chose et ont parti une association de camionneurs. » (Entrevue 4)

*« On avait parlé avec les massothérapeutes, ils ont un regroupement professionnel, mais il y a toute sorte de monde là-dedans. »
(Entrevue 2)*

Si on tente d'éclaircir ces énoncés, nous pouvons constater que le SCEP, au départ voulait viser certains regroupements basés sur le métier. Par contre il fit face à plusieurs obstacles soit : le regroupement n'était pas assez gros ou le groupe convoité avait choisi une autre association pour le représenter ou il ne voulait pas empiéter sur le territoire d'autres syndicats.

C'est le cas avec les camionneurs indépendants qui avaient choisi le *Syndicat des Métallos* pour les représenter. Les Métallos ont alors mis sur pied quelques années plus tard le TAQ (Travailleurs autonomes Québec Inc.) qui regroupe les camionneurs et les taxis et qui offre des services adaptés aux besoins de ceux-ci (nous en reparlerons dans le chapitre 4).

Ce parcours à tâtons en dévoile beaucoup sur le manque d'identité du groupe que visait le SCEP pour créer l'AQTA. Il semble bien que le SCEP décida, faute d'autres possibilités, de prendre tous les travailleurs autonomes, toutes catégories confondues, et de baser leur recrutement par région.

Dans la **deuxième phase**, l'AQTA était née, et mise sur pied par le SCEP. Quant à la base de regroupement envisagée. Le seul critère pour faire partie de l'AQTA était d'être travailleur autonome :

« On voyait dans les études qu'il y avait au moins 50 à 60 000 personnes qui étaient travailleurs autonomes au Québec, on les cherche encore! » (entrevue no2)

Le territoire a été séparé en trois régions : Laval (Rive-nord), l'Estrie et Québec. L'AQTA était structurée de façon régionale, à la façon des sections locales :

*« On a essayé régionalement tous secteurs confondus, on établissait des liens entre régions et on annonçait des réunions d'information. »
(Entrevue no 1)*

Toutefois, devant la difficulté de recruter des membres, il a été décidé, dans une **troisième phase**, de se concentrer à nouveau sur un métier en particulier pour augmenter le taux d'adhésion. Les agents d'assurances en sécurité financière auraient été une des dernières clientèles visées, à la demande d'un représentant de cette profession : « De façon sectorielle on a eu une expérience avec les assureurs, car ils étaient en train de vivre une modification quant aux lois qui les encadraient. » (Entrevue no 1)

« Y'avait une fausse impression que leur association les représentait. La loi 180 a changé les règlements qui chapeautent tous les assureurs. Ils se faisaient amener en cour ils n'avaient pas d'avocats, Il fallait qu'ils défendent leurs intérêts, leur réputation.» (Entrevue no 4)

« C'est après avoir reçu plusieurs plaintes de ses membres qui exercent la profession de conseiller en sécurité financière à propos des régimes présentement offerts en matière de responsabilité professionnelle que l'AQTA a décidé de faire enquête. Résultat, l'Alliance a décidé d'offrir son propre programme de responsabilité pour ses membres, à bien meilleur prix. » (AQTA Actualités- Site Internet)

Il existait aussi une importante distinction à faire entre deux types de courtiers d'assurances : les courtiers d'assurances en dommages et les courtiers en sécurité financière. Ce sont des travailleurs autonomes de cette dernière catégorie qui s'étaient joints à l'AQTA dans la troisième phase, car les courtiers en dommages avaient déjà une association assez forte qui les représentait. Il semble que, du côté syndical, les différences entre ces deux groupes n'aient pas été faites puisque tous les assureurs avaient été placés dans la même catégorie, même s'il s'agissait d'une nuance très importante. En effet, la loi visant les courtiers en sécurité financière instaurait à cette époque de nouveaux organismes de surveillance et augmentait les exigences pour protéger le public. Or, les courtiers n'étaient pas préparés à faire face à ces nouvelles exigences. L'AQTA a quand même bien développé ce créneau en développant une division *AQTA-Services financiers*, par contre cette offre de services était bâtie sur un besoin ponctuel et ne garantissait pas la stabilité d'un bassin de membres significatif. De plus, les courtiers en sécurité financière sont très compétitifs et

individualistes. Ils n'ont pas toujours choisi de faire ce métier, c'est souvent une avenue, une profession, « en attendant autre chose ».

Toutefois, en dépit de cette nouvelle cible quant au groupe visé, tous les travailleurs autonomes pouvaient faire encore partie de l'AQTA.

Nous pouvons donc conclure que le SCEP a choisi la base de regroupement de l'Alliance par essais et erreurs, selon les opportunités qui se présentaient. Le SCEP a fini par choisir les vrais travailleurs autonomes n'ayant aucun lien syndical ou expérience avec un syndicat, et a basé le regroupement par région.

2.2 Type de travailleur autonome : catégorie socioéconomique.

Même si l'AQTA a décidé de regrouper des travailleurs autonomes de tous horizons, nous voulions quand même inclure la typologie de D'Amours et Crespo (2004) dans notre analyse. Selon les données recueillies, nous tenterons de voir dans quelle catégorie se retrouvaient les travailleurs autonomes s'étant joints à l'AQTA. L'éducation, le salaire, le type de client et le degré de dépendance économique devaient nous permettre d'identifier la ou les catégories de travailleurs autonomes effectivement membres de l'AQTA.

Toutefois, les données dont nous disposons ne nous permettent pas de traiter de manière précise de tous ces indicateurs. Il semble bien que nous pouvons classer les travailleurs autonomes faisant partie de l'AQTA dans une catégorie, soit celle des professionnels libéraux et des conseillers et consultants (tableau II). En examinant la profession des travailleurs autonomes ayant agi en matière de recrutement au sein de l'AQTA, nous constatons qu'ils tombaient tous dans l'une ou l'autre de ces catégories.

De plus, comme nous l'avons vu plus haut, le SCEP avait beaucoup de réserves à cibler les faux autonomes ou ceux travaillant déjà pour un « employeur » mais

qui n'avaient pas le statut de salarié. Le SCEP craignait d'empiéter sur le terrain d'autres syndicats ou de mettre en péril l'emploi de ces travailleurs, ceux-ci n'étant pas protégés. Le SCEP décida donc de cibler les travailleurs vraiment autonomes ayant une faible dépendance économique.

« Notre bureau était un rassemblement de travailleurs autonomes, c'était multidisciplinaire, il y avait des traducteurs, des courtiers en services financiers etc..» (Entrevue no 3)

« Les travailleurs autonomes étaient un nouveau phénomène, souvent c'étaient des gens qui ont perdu leur job, ils étaient consultants, jusqu'à temps qu'ils se trouvent d'autre job.» (Entrevue no 4)

« Moi je crois que les travailleurs autonomes c'est un continuum qui passe de tout à fait autonome à tout à fait dépendant.»(Entrevue no 5)

« Un assureur est venu nous voir, il dit ça va mal chez nous, on voulait au départ déposer une requête en accréditation pour réclamer le statut de salarié mais il se disait autonome. Donc on a essayé de créer un noyau dur avec les assureurs.» (Entrevue no 4)

Nous pouvons remarquer que leur perception du groupe ciblé est très large et pas très définie. Il visait simplement les travailleurs autonomes, vraiment autonome dans la catégorie professionnels libéraux ou consultants. Même ici, on y va de déductions par manque de données sur les membres de l'Alliance.

« C'était des gens qui venaient de tous horizons, de différents revenus qui avaient de la misère avec la petite flèche (FTQ), il y avait des réticences.» (Entrevue no 1)

Cette citation suggère qu'il y avait aussi un problème de perception de la part des travailleurs autonomes par rapport à l'AQTA qui était affilié au SCEP. Peut-être ceux-ci avaient-ils des préjugés face au monde syndical et ne voyaient pas ce qu'une association comme celle-là pouvait leur apporter. Ce volet sur la perception sera examiné plus en profondeur dans la dernière partie de ce chapitre.

2.3 Analyse de la *proposition n°2*

Nous pouvons constater qu'il y a eu plusieurs visions différentes de ce qu'est un travailleur autonome et du type de travailleur autonome visé par l'AQTA. Nos données suggèrent aussi qu'il y avait peut-être un décalage entre la perception de l'identité du côté des organisateurs syndicaux et la perception de l'identité du côté des travailleurs autonomes qui étaient membres de l'AQTA et qui s'occupaient du recrutement, nous examinerons ce volet sur la perception dans une prochaine section.

Il semble clair que le type de travailleur autonome que le SCEP visait, par la création de l'AQTA, n'était pas très bien défini. Le SCEP semble s'être beaucoup interrogé sur la façon de faire et les groupes qu'il devait viser, il a changé de directions plusieurs fois, en observant des groupes particuliers comme les travailleurs forestiers et les camionneurs qui avaient des emplois de non-professionnels dépendants. Il a aussi convoité les indépendants qui cumulent travail indépendant et salariat typique pour finalement aller vers les vrais autonomes soit les professionnels libéraux et conseillers, consultants.

Les propos que nous ont tenus les travailleurs autonomes impliqués dans l'expérience de l'AQTA montrent qu'ils cherchaient plutôt à se revaloriser comme groupe, d'une façon plus positive, car ils se sentaient victimes d'une mauvaise perception du public. Ils ne sentaient pas le besoin de se rassembler ou se regrouper, sauf sur une base professionnelle :

« Le travailleur autonome, il va chialer des fois, on s'occupe pas de moi! Mais sinon il ne veut pas nécessairement se regrouper. Je ne sais pas si c'est organisable, «assemblable». Je pense que la notion de profession ou d'ordre professionnel est beaucoup plus forte, à plus de potentiel. » (Entrevue no 3)

Les particularités professionnelles semblent donc avoir beaucoup d'importance pour les travailleurs autonomes impliqués au sein de l'AQTA, ce que montre aussi la tentative menée auprès des assureurs.

« En assurance de dommages 90% de la clientèle se considère comme entrepreneur et travailleur autonome. En sécurité financière seulement 10% de cette clientèle se considèrent comme travailleur autonome. Les raisons sont simples, le mode de rémunération de distribution vient influencer cette clientèle, on n'a pas visé la bonne clientèle on a manqué de vision » (Entrevue no 6)

Le fait que les courtiers en sécurité financière ne se considéraient pas comme travailleurs autonomes est assez déconcertante. On peut constater qu'il y a différentes interprétations de ce qu'est un travailleur autonome ce qui, encore une fois, affaiblit notre variable identité de la logique représentative. Le syndicat ne s'est pas beaucoup interrogé sur l'identité de ce groupe et sur son potentiel de représentation.

Des constats ressortent aussi de ces tâtonnements de l'AQTA en ce qui a trait au groupe qui aurait dû être visé. Pour certains, il faut regrouper les travailleurs autonomes par métier et communauté d'intérêts.

« C'est très long, c'est un travail de longue haleine, de façon régionale, c'est quasi impossible. Il faut y aller de façon sectorielle, là on peut réussir à trouver des intérêts communs sinon ils ne se sentent pas proches l'un de l'autre. » (Entrevue no 1)

Il faut, malgré tout, viser des travailleurs autonomes déjà bien établis. À ce titre, les assureurs n'étaient peut-être pas un bon groupe à viser :

« Dans les assurances le taux de roulement est effarant, c'était peut-être une erreur de viser ces gens-là. » (Entrevue no 1)

Certains intervenants suggèrent même de s'attaquer à un autre type de travailleur autonome :

« Je me serais attaqué aux entreprises qui prétendent que les travailleurs sont autonomes, quand ils ne le sont pas. J'aurais un pool de travailleurs autonomes qui graviterait autour de ça et je revendiquerais le statut de salarié » (Entrevue no 1)

« La clientèle qui pourrait être susceptible d'adhérer à des associations comme ça sont des gens qui ont déjà été salariés. Ils ont une philosophie d'employé. Ils ont un besoin d'encadrement de protection. » (Entrevue no 6)

Ces derniers énoncés sont très intéressants et montrent que la catégorie de travailleurs autonomes serait complètement transformée. On viserait alors des travailleurs autonomes ayant une plus grande dépendance économique face au client. L'objectif de l'association serait modifié du même coup. Ça nous rappelle aussi le poids des traditions mis en évidence dans l'article de Mona-Josée Gagnon qui a inspiré notre démarche. En effet, selon les dires de certains interlocuteurs, il serait plus facile de développer des pratiques de représentation adaptées à un groupe qui a une tradition de salarié et qui est devenu travailleur autonome malgré lui.

La question qu'on se pose en voyant ces résultats : est-ce que l'Alliance a fait le bon choix? L'Alliance a ciblé des groupes de travailleurs autonomes très individualistes qui ont une philosophie très différente de celle du syndicat. De plus, essayer de regrouper des travailleurs autonomes toute catégorie confondue est une tâche très ardue. Le simple fait qu'ils soient autonomes ne constitue pas une bonne base de regroupement compte tenu de la grande hétérogénéité qui caractérise le monde des travailleurs autonomes. Tous ces éléments nous font confirmer notre ***proposition n°2 : L'identité de la logique représentative a une incidence sur l'échec de L'AQTA.***

Nous reviendrons sur la question de l'identité en conclusion de ce chapitre, après avoir examiné notre dernière dimension.

Section III : La délégation

Il est maintenant temps d'analyser la dernière dimension de notre modèle d'analyse; la délégation et notre troisième proposition de recherche :

Proposition n°3 : La délégation de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.

Comme nous avons vu plus haut, la délégation consiste en la représentation des travailleurs autonomes au niveau interne. Qui sont les représentants? Quelles sont les activités de représentation des membres? Comment cette délégation se traduit-elle concrètement si elle n'est pas encadrée par le *Code du travail du Québec* qui prévoit des mécanismes pour établir un contrat collectif de travail? Dans ces circonstances, la délégation prend alors une toute autre dimension et sort totalement du contexte syndical conventionnel. Cette dimension veut donc cerner le rôle des représentants syndicaux tant à l'égard des membres, qu'à l'égard des tiers (des donneurs d'ouvrage, l'État). Cela nous donnera aussi une bonne indication des activités de l'organisation et des objectifs précis qu'elle poursuivait.

3.1 Qui exerce la délégation : personnes nommées, personnes élues.

Il est très difficile de déterminer qui était élu ou nommé. « Ils se faisait des exécutifs comme des sections locales » (Entrevue no 1). Par contre, selon les entrevues menées et selon certaines sources, l'AQTA n'aurait jamais formé de comité exécutif. Nous savons aussi à partir de nos entrevues, qu'une personne a été nommée pour s'occuper du dossier de l'AQTA au SCEP et que des personnes (des travailleurs autonomes) ont été choisies dans chaque région pour s'occuper du recrutement et c'est tout.

3.2 Rôle des représentants par rapport aux tiers

Dans cette section nous analyseront la délégation en termes de différents objectifs de l'AQTA ainsi que des services offerts.

3.2.1 Objectifs

Nous avons déjà abordé sommairement les objectifs de l'AQTA. Il est important de les rappeler parce qu'ils permettent de cerner les activités des représentants

à l'égard des tiers. Qui étaient les cibles de l'action de représentation des travailleurs autonomes? L'État? Les assureurs? Les donneurs d'ouvrage?

Il ressort de nos données que les objectifs de l'AQTA étaient de deux ordres :

« L'AQTA offre un filet de sécurité au travailleurs et travailleuses non seulement par l'entremise de divers services mais aussi en représentant les intérêts et les droits de ses membres auprès de divers paliers gouvernementaux. » (Guide de l'organisateur AQTA p.26)

a) Objectifs axés sur les revendications

L'un des objectifs de l'AQTA en était un de lobbying. La cible visée était l'État. En effet, une des priorités de l'AQTA était de regrouper un noyau de personnes suffisamment important pour revendiquer des outils législatifs protégeant les travailleurs autonomes (Cahill, Desjardins 1997). Le but de l'AQTA était de mobiliser ces travailleurs en vue d'obtenir un meilleur pouvoir de négociation et de faire pression sur le gouvernement dans le but d'obtenir des gains :

« Offrir des services, du soutien, partager, échanger, utiliser nos forces regroupées, pour que le monde de l'emploi, les législations, la fiscalité, s'adaptent à la réalité des travailleurs et travailleuses autonomes du Québec (Site Internet AQTA) »

Nous avons pu retracer une de leur revendication sur le site Internet (qui n'est plus en fonction présentement). L'AQTA a réclamé une aide pour les travailleurs et travailleuses sinistrés lors de la crise du verglas. En effet, (AQTA-SCEP-FTQ) aurait demandé au Gouvernement du Québec de fournir une aide aux travailleurs qui ont subi des pertes de revenus et de contrats en raison de la tempête de verglas. Clément Godbout président de la FTQ à l'époque avait soutenu publiquement la cause des travailleurs autonomes oubliés dans cette crise du verglas. Il avait aussi mentionné la nécessité d'avoir une organisation comme l'AQTA pour défendre les intérêts des travailleurs autonomes qui sont souvent isolés et privés d'un pouvoir de représentation. Cela nous donne un bon exemple du genre de revendications que l'AQTA voulait porter sur la place

publique. Or l'association n'a même pas eu le temps d'élaborer une plate-forme de revendications étant donné sa courte existence :

*« C'était plus une question de services, on n'était pas rendu à une plate-forme de revendications. Il y avait peut-être l'assurance-emploi, on voulait que les travailleurs autonomes aient accès à ça.»
(Entrevue no 1*

Les revendications n'étaient pas très claires, dès le départ, il est vrai que les travailleurs autonomes se sentaient discriminés dans la société, mais comme l'avait mentionné un travailleur autonome, il n'y avait pas d'injustice flagrante. C'était difficile de rallier les travailleurs autonomes et encore plus difficile de rallier l'opinion publique. De plus, l'AQTA ne pouvait pas prétendre représenter tous les travailleurs autonomes au Québec.

Pour atteindre cet objectif et faire des pressions politique, l'AQTA n'avait d'autres moyens d'action que de regrouper le plus de membres possible. Toutefois, rejoindre ces travailleurs autonomes ne s'avéra pas être une tâche facile, ce qui altéra l'atteinte d'une plateforme de lobbying. Pourtant, tout avait été mis en place pour offrir une gamme de produits et services aux travailleurs de toute catégorie d'emploi, ce qui constituait le second objectif de l'AQTA.

b) Objectifs axés sur les services

Le regroupement au sein d'une organisation structurée, représentative et forte pouvait en effet contribuer à la solution de nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs autonomes : protection du revenu, isolement, accès au financement, formation, soutien et réseau. Ceci est en fait l'argumentaire utilisé pour vendre l'idée de l'AQTA et recruter des membres. Ce deuxième objectif impliquait des rapports entre les représentants syndicaux et différentes entreprises offrant des régimes d'assurance collective, afin de pouvoir les offrir aux travailleurs à moindre coût.

Nos données nous indiquent qu'ici aussi, les objectifs n'étaient pas clairs pour toutes les personnes impliquées dans l'aventure :

« De plus, des fois on crée des choses et les objectifs ne sont pas clairs. En plus, j'ai jamais été convaincu que leur objectif était clair c'est dur dans ce cas de voir si il a été atteint ou pas, de plus quand les dirigeants changent bien c'est sûr que le projet peut être en danger ou pas soutenu. » (Entrevue no 5)

Remarquons enfin que la négociation des conditions de travail des travailleurs autonomes avec leurs donneurs d'ouvrage et clients ne semblait pas visée comme l'un des objectifs de l'AQTA :

« Nous notre première question était qu'il n'y avait pas d'employeurs avec qui négocier, donc c'était nouveau, il fallait un concept différent. » (Entrevue no 2)

Ce concept différent, c'est de proposer une offre de services. Le but et les activités des représentants, se sont donc orientés vers cet objectif.

3.2.2 Services offerts

La négociation entreprise par les représentants de l'AQTA a donc été faite avec des fournisseurs de services plutôt qu'avec un «employeur» ou un donneur d'ouvrage. Encore une fois, cet élément est très différent de la négociation collective traditionnelle. Le SCEP avec l'AQTA s'aventurait sur des terrains nouveaux. L'effort de représentation était mis sur les services offerts. Offrir des avantages sociaux aux travailleurs autonomes était un des objectifs premiers de l'AQTA.

L'AQTA s'est associée à plusieurs partenaires pour offrir le plus de services possibles selon les régions et le besoin des membres.

a) Assurances

Un régime d'assurance collective a été négocié et offert en exclusivité aux membres à des prix dits compétitifs. Également, un régime d'assurance générale a été offert aux membres. Des protections étaient aussi offertes pour l'assurance-auto et pour la maison.

b) Services juridiques

Un centre de consultation juridique offrait aux membres de l'AQTA son service d'accès à la justice qui permet d'obtenir des consultations juridiques gratuites dans les matières autres que le droit du travail. Les membres avaient ainsi accès à un nombre illimité de consultations (d'une durée de trente minutes), un service d'information téléphonique, un service 7 jours sur 7 et un taux maximal de 97\$ de l'heure. Les membres avaient aussi accès à des consultations et des services juridiques dispensés à un tarif préférentiel par un cabinet spécialisé en droit du travail. (Guide de l'utilisateur AQTA)

c) Rabais et économies

L'AQTA a négocié, pour le bénéfice de ses membres, des rabais considérables pour une foule de produits et services comme l'essence, des services de photocopie ou de poste, la location de voiture, l'achat de pièces de voitures et l'hébergement. (Guide de l'utilisateur AQTA)

d) Formation, perfectionnement et conseils

Les SCEP et la FTQ mettaient à la disposition des membres de l'AQTA toute leur expertise et leurs connaissances par le biais de sessions de formation ou conseils juridiques gratuits en droit du travail et en Santé et sécurité. Par exemple, action-prévention (ergonomie, poste de travail) CSST, Conseils

d'experts en santé sécurité, aide pour la mise sur pied d'un dossier d'accidenté du travail et informations sur les lois pertinentes.

e) Consultations et services comptables et fiscaux

S'incorporer ou ne pas s'incorporer? Revenus d'emploi ou d'entreprise? Ce sont des questions que se posent les travailleurs autonomes. L'AQTA n'avait pas encore négocié des services comptables et fiscaux mais c'était un de ses objectifs. Par contre, elle a rédigé un guide de base sur les questions fréquemment posées par les travailleurs autonomes à ce sujet, disponible pour les membres.

Les entrevues nous ont aussi permis d'obtenir des informations complémentaires sur les services offerts et sur la manière dont ils ont été négociés. Elles confirment que l'activité des représentants s'est beaucoup concentrée sur les services offerts. Par contre, pour faciliter la négociation de régimes d'avantages avec les fournisseurs de service, il devait y avoir une masse critique, qui était inexistante. Nous revenons au problème de l'œuf ou la poule. Pour négocier des services et faire des économies d'échelle, l'AQTA devait avoir un nombre considérable d'utilisateurs, sinon les fournisseurs ne voulaient pas négocier :

« L'assurance collective était quand même pas mal utilisée, ça revenait pas cher. Les services juridiques n'étaient pas plus utilisés que ça. C'était du travail, ça été long et c'était toujours à renégocier. » (Entrevue no 1)

De plus, l'AQTA et le SCEP ont aussi eu à faire face à des concurrents, puisque les compagnies d'assurance, les banques et caisses populaires se sont mises à offrir des couvertures spéciales adaptées aux travailleurs autonomes. Ces compagnies et banques ne voulaient pas se faire voler de leur clientèle par un syndicat.

Le taux d'adhésion étant faible, il était donc difficile d'avoir une constance dans les services offerts et de fixer un prix stable. Les services offerts étaient un des aspects les plus développés mais n'étaient pas très au point, notamment en raison du faible taux d'adhésion.

*« On avait négocié quelques tarifs spéciaux pour le gaz pour les camionneurs. On commençait là, mais c'était dur à négocier, si on avait eu 3000 membres ils nous auraient plus écoutés disons. »
(Entrevue no 4)*

Le faible nombre de membres entrave encore une fois la poursuite des objectifs de l'AQTA.

3.3 Rôle du représentant et des personnes-clés - relations avec les membres

La délégation s'est effectuée par l'entremise d'un représentant syndical (conseiller du SCEP) qui coordonnait le dossier et de personnes-clés de chaque région qui avaient un rôle à jouer à l'égard des membres, tant en termes de recrutement de nouveaux membres que d'activités permettant de construire un sentiment d'appartenance entre personnes déjà membres. Nous les nommons ici personnes-clés, car elles étaient des travailleurs autonomes. On ne peut transposer le modèle syndical ici et les nommer représentants. Nous appellerons « représentant » la personne qui travaillait pour le SCEP.

3.3.1 Taux d'adhésion (Membership)

Le taux d'adhésion permet de mesurer le succès de l'activité de recrutement menée par l'organisation. Il est aussi important parce qu'il s'agit d'une condition du succès des actions que l'organisation veut entreprendre auprès de tiers. Nous avons vu que le pouvoir de négocier des services, tout comme le pouvoir de pression politique passe par le nombre. Pour avoir un certain pouvoir, il fallait avoir une masse critique. En dépendaient la viabilité de l'association et sa survie.

À l'AQTA, les activités pour essayer de recruter les membres s'avéraient coûter très cher. Il fallait organiser des sessions d'information dans les régions, acheter de la publicité dans les journaux, etc. Beaucoup de temps, d'efforts et de ressources ont été investis dans ces activités, sans grand succès :

« J'ai pris ça comme une organisation normale. On syndiquait du monde de façon régulière, on organisait un groupe de 200-300 personnes, on y mettait l'énergie nécessaire, ça pouvait prendre 2-3 ans, coûter 200-500 000\$ dans les campagnes d'organisation, mais les membres supportaient ça. Pour ce qui est des travailleurs autonomes, ils se disaient, ouais bon on va regarder ça, il voyait le monde tourner autour de ça, ils voyaient pas qu'ils étaient en communauté d'intérêts. On ne pouvait pas recueillir assez de membres pour partir la machine et maintenir l'association.» (Entrevue no 4)

C'est pour cette raison que l'AQTA a finalement essayé de cibler un groupe précis : les courtiers en sécurité financière. Il y en avait environ 5000 au Québec. L'objectif de l'Alliance était d'en recruter 1000, ce qui aurait fait augmenter le nombre de membres. Les personnes-clés dans ce domaine ont fait du recrutement par contacts personnels, en envoyant des courriels, en faisant des réunions, en envoyant des invitations par région. Toutes ces démarches n'ont pas eu les résultats escomptés et on peut penser que les incertitudes quant à l'identité du groupe visé n'ont pas aidé.

Malgré tous les efforts consentis dans le recrutement, l'AQTA a atteint un nombre maximal de 300 membres. Or, pour assumer les coûts, il devait y avoir 1300 membres. Certaines des personnes interviewées ont cependant mentionné que l'objectif de recrutement était peut-être trop élevé :

« Le modèle syndical veut avoir 50 % plus un. Pour l'AQTA ils n'auraient pas été obligés de mettre tant d'efforts pour faire signer des cartes. Ils auraient pu attendre que le monde vienne tranquillement. Ils auraient pu offrir quelques services et les gens seraient venus graduellement, avec 300 membres ça aurait pu être viable. » (Entrevue no 5)

L'appréciation quant au nombre de membres nécessaires pour que l'organisation soit viable ne fait pas consensus parmi les personnes rencontrées. Pour certains, la stratégie syndicale était peut-être trop agressive. Manifestement, le syndicat n'avait pas prévu faire face à autant de réticences et a injecté beaucoup d'argent sans résultats dans le recrutement. Le taux d'adhésion a certainement eu un impact sur la qualité de la représentation.

3.3.2 Le sentiment d'appartenance

Les indicateurs pour mesurer le degré d'appartenance, toujours en se référant au *tableau II* du modèle, sont : la solidarité entre travailleurs autonomes, une participation active à l'association, les moyens de communication et les activités de recrutement. Quels étaient les moyens mis en place pour rejoindre ces travailleurs autonomes et créer un sentiment d'appartenance à l'association? Voici quelques citations pouvant être associées à cette dimension :

« La difficulté du recrutement : le mot syndicat on a de la misère avec ça, on était allergique au syndicat. » (Entrevue no 7)

« Un autonome est fier d'être autonome, c'est pas dans sa nature de s'associer. Ils veulent avoir des services mais ils vont magasiner, ça entre, ça sort, y'a pas de sentiment d'appartenance comparé à un syndicat dans un milieu de travail donné. » (Entrevue no 3)

« Y'avait pas de poignée, c'était sur une base volontaire, tu ne pouvais pas les mobiliser autour d'un point commun. » (Entrevue no 4)

« On annonçait des réunions d'infos, on réservait de la publicité dans les médias locaux et tout. On se pointait dans des hôtels pour donner des infos, on recrutait peut-être une centaine de membre par cette méthode » (Entrevue no 1)

« Eux-autres c'est des travailleurs autonomes indépendants, ils ne veulent pas s'attacher à rien, ils nous voyaient arriver avec nos gros sabots, c'est un peu de la jalousie de voir arriver une centrale syndicale super organisée. Mais pour que la personne se soit déplacée il y a quand même un intérêt » (Entrevue no 1)

Ce qui ressort de ces témoignages est la perception négative qu'ont les travailleurs autonomes du syndicat. Ceci est un élément crucial et très important que nous n'avions pas identifié dans notre modèle opératoire. La relation entre le syndicat et le travailleur autonome, la perception de celui-ci est une composante du sentiment d'appartenance! Elle est même la composante la plus importante car elle affectera directement la logique représentative. Voici un élément inattendu comme le mentionnaient Quivy et Campendhout (1995) qui modifie notre modèle en y ajoutant une autre composante. Les travailleurs autonomes étaient très méfiants et ne voulaient pas s'associer à un syndicat, à une centrale syndicale comme la FTQ.:

« Tous les travailleurs autonomes sont des patrons, ils n'aiment pas la FTQ et CSN ça c'était la peur à chaque fois qu'on faisait un meeting et que le mot FTQ sortait. » (Entrevue no 7)

Ils ne comprenaient tout simplement pas le but de cette association et ce qu'elle leur apporterait. Cela affectait donc le recrutement et le degré d'appartenance était donc très faible, puisque les travailleurs autonomes ne s'identifiaient pas du tout au syndicat.

Par contre, l'AQTA a bien mis en place des pratiques et établi des activités pour développer un sentiment d'appartenance. Elle a créé un journal où différents travailleurs autonomes écrivaient sur des sujets qui les touchaient. Elle faisait des réunions d'informations dans les régions et essayait de recruter les membres de cette façon. Elle expliquait aux travailleurs autonomes que c'était leur association, qu'ils auraient toute la liberté voulue de la développer comme ils le voulaient. Mais malgré ces efforts, il était très difficile de bâtir un sentiment d'appartenance, un lien de solidarité, à cause de cette méfiance envers le syndicat.

Le constat est similaire pour ce qui est des courtiers en sécurité financière. Le lien d'appartenance était aussi très faible et difficile à bâtir. Puisqu'ils sont très compétitifs et individualistes. De plus, comment penser qu'ils pouvaient être

fidèles à l'association, n'étant même pas fidèles à leur métier? La précarité et l'incertitude qu'ils vivaient créaient encore une fois des difficultés de recrutement.

3.3.3 Les personnes-clés

Le choix des personnes-clés ou mandataires est aussi une composante de la délégation. En effet dans le cas de l'AQTA, nous avons des représentants du SCEP et des travailleurs autonomes qui s'occupaient de recruter pour les régions et dans leur domaine, pour ce qui est des courtiers en sécurité financière. Dans ce cas, les travailleurs autonomes représentaient en quelque sorte l'AQTA. Ils ont eu une grande influence puisque c'était sur leur travail de recrutement que reposait la survie de l'AQTA. Ils étaient les personnes-clés. Il est intéressant de comparer la perception qu'avaient le responsable du dossier au SCEP et ces personnes-clés, des travailleurs autonomes, les deux ayant des visions très différentes.

Il ressort des entrevues que la personne qui s'occupait du dossier de l'AQTA au SCEP était très appréciée des travailleurs autonomes représentants. Il semble même qu'en fait, ce serait exclusivement sur elle que reposait le lien de confiance :

« Elle voulait nous laisser aller pour qu'on se positionne nous-mêmes comme bon nous semble, mais un moment donné ça allait pas assez vite, elle avait de la pression d'en haut. Si ça aurait été juste d'elle on serait restés. On aurait positionné le dossier.... je sais pas comment mais il y avait de la viande là- dedans. Venant d'elle, ce n'était pas contrôlant, des autres c'était contrôlant. Ça leur prenait des résultats beaucoup plus importants, des chiffres. » (Entrevue no 3)

On aurait pu mettre cette citation dans la dimension institutionnalité puisqu'elle démontre bien où est le pouvoir décisionnel dans la structure. Mais cette citation sert aussi à démontrer le rôle des représentants syndicaux, ici le représentant du SCEP, dans le travail de recrutement des travailleurs autonomes. En effet, il y avait une perception négative du syndicat, de la part des représentants au

niveau des travailleurs autonomes. C'est seulement à cause d'une personne du SCEP, qui a su les mettre en confiance, qu'ils ont embarqué dans le projet. Cela nous en dit long sur le choix des représentants et peut-être aussi sur les causes de l'échec de l'AQTA. En effet, peut-on bâtir une association solide si celle-ci repose sur le dos ou la volonté d'une seule personne? De plus cette personne n'était pas nécessairement appuyée par la direction du SCEP qui, comme on a vu plus haut, avait une autre vision et avait des exigences élevées au niveau du recrutement.

Ceci illustre bien la précarité et la fragilité du lien qui unissait travailleurs autonomes et SCEP. Avec un fil aussi mince qui unit les deux, comment effectuer une bonne représentation des travailleurs autonomes? De plus, les personnes-clés dans différentes régions ne semblaient pas du tout convaincues et certaines ne comprenaient pas vraiment leur rôle :

*« Mon rôle était d'essayer de mettre sur pied cette association, j'avais mon bureau d'avocat à l'époque, j'assistais au meeting c'est tout »
(Entrevue no 7)*

Nous pouvons voir que l'implication était assez faible. De plus, pour ce qui est des courtiers en sécurité financière, le fait qu'un des représentants décida de mettre sur pied sa propre association indépendante, à la suite de l'expérience de l'AQTA démontre un certain manque d'engagement envers le SCEP. Il est évident que la délégation en a été affectée, ce qui a pu contribuer à l'échec de l'AQTA. Comment prétendre représenter un groupe de travailleurs autonomes et les convaincre d'adhérer à l'AQTA, quand même ses représentants doutent de cette alliance avec le SCEP et se méfient du syndicat? Même si ceux-ci avaient une bonne relation avec la personne qui s'occupait du dossier, cela ne suffisait pas.

Pour bien résumer les problèmes au niveau de la délégation, voici un énoncé d'un travailleur autonome qui agissait comme représentant régional :

« Il faut que quelqu'un représente les travailleurs autonomes mais c'est pas les travailleurs autonomes qui vont le faire !! En plus il faut savoir rentabiliser l'opération, ce qui est très difficile. » (Entrevue no 3)

Cette citation résume bien le manque d'engagement de la part des travailleurs autonomes dans le dossier. Plusieurs nous ont mentionné qu'ils auraient pu laisser l'AQTA active ou juste regrouper un bottin des travailleurs autonomes sur le Web et les rejoindre par e-mail quand l'association s'apprêtait à défendre des dossiers en leur nom, mais il n'y a aucun monopole de représentation dans cette méthode et comment récolter de l'argent?

« Si on était capable de voir l'injustice flagrante dans le dossier des travailleurs autonomes, ça marcherait. Il ne faut pas que ça soit une organisation lourde. Une ou deux revendications, un dossier majeur et une stratégie de lobbying et de communications, et s'associer à d'autres groupes, c'est ce qui est important! » (Entrevue no 1)

Peut-être que l'AQTA aurait dû miser plus sur les revendications plutôt que sur les services? Une chose est sûre, le taux d'adhésion n'a pas atteint le niveau voulu, ce qui a influencé toutes les autres éléments de la délégation.

3.4 Analyse de la proposition n° 3

Beaucoup d'éléments ressortent de la dimension délégation, notamment la différence de perception, encore une fois, entre les travailleurs autonomes (personnes-clés) et le conseiller du SCEP. De plus, malgré tous les services proposés, les arguments énoncés, l'aide que l'association pouvait apporter, tous les témoignages mentionnent ce fait : il y avait beaucoup de réticences de la part des travailleurs autonomes. Cela confirme l'influence d'un facteur mentionné dans un texte portant sur le renouveau syndical par l'auteure Diane Gagné (2005). Celle-ci mentionnait la mauvaise perception du public à l'égard des syndicats. Le public considérant qu'ils avaient trop de pouvoir et s'en méfiait. C'est un élément qu'on ne doit pas sous-estimer, car l'AQTA se trouvait alors dans une fâcheuse position, l'association devait travailler à changer l'image et la perception du public face au syndicat, ce qui n'était pas du tout sa

mission. Il s'agit là d'un travail de longue haleine et de grande envergure. De plus, même les représentants des régions, ceux sur lesquels reposait le recrutement, ne semblaient pas convaincus de cette affiliation avec le syndicat : comment peut-on recruter des membres dans ce contexte? Le rôle du représentant et sa relation avec les membres ne semblait pas solide. Le rôle du représentant pas rapport aux tiers était également faible car la mission de l'AQTA n'était pas claire, et celui-ci ne pouvait atteindre les objectifs attendus par le syndicat. De plus, le tout reposait sur le dos d'une personne qui avait gagné la confiance des personnes-clé en région, mais est-ce suffisant ? Tous ces éléments nous confirment la ***proposition n° 3 : la délégation de la logique représentative a une incidence sur l'échec de l'AQTA.***

Section IV : Conclusion

Nous avons émis une quatrième proposition en ce qui concerne la variable identité car nous croyons que cet élément a influencé grandement la tentative organisationnelle de représentation des travailleurs autonomes. Celle-ci était formulée de manière suivante :

Proposition n°4 :

C'est l'identité de la logique représentative qui a eu l'incidence la plus forte sur l'échec de l'AQTA

Voici donc l'analyse de cette proposition.

4.1 Analyse de la proposition n°4

Les données qui précèdent montrent que les variables organisationnelles tenant à l'institutionnalité, à l'identité et à la délégation ont certainement contribué à l'échec de l'AQTA. Notre modèle ne nous permet pas d'affirmer que ces facteurs seuls expliquent cet échec – tel n'était pas notre but. Mais il montre que des facteurs organisationnels peuvent faire une différence dans la survie de ce genre d'organisations.

Parmi nos propositions, celle portant sur l'**identité** était particulière parce que nous pensons que cet élément de la logique représentative était celui qui avait un poids prééminent, par rapport aux autres dimensions, pour expliquer l'échec de l'expérience de l'AQTA. C'est de cette question que nous traiterons en conclusion.

Toutes nos entrevues se terminaient par la question suivante (voir la grille d'entrevue en annexe) : « si c'était à refaire que changeriez-vous, feriez-vous les choses différemment ? » Nous avons eu des réponses très variées à cette question, qui cadraient totalement avec les dimensions de la logique représentative. Plusieurs réponses mettaient en évidence l'importance de la dimension identité:

« La grande difficulté est que la clientèle qui en aurait besoin est une clientèle plus démunie. Les groupes visés par l'AQTA, surtout au niveau des courtiers d'assurances, sont plus des consultants, ils peuvent s'offrir eux-mêmes des services. La clientèle qui pourrait être susceptible d'adhérer à des associations comme ça sont des gens qui ont déjà été salariés, ils ont une philosophie d'employés qui ont besoin d'encadrement, de protection. » (Entrevue no 6)

Ceci est très intéressant et démontre qu'il ne suffit pas de viser les travailleurs autonomes, mais bien des groupes de travailleurs autonomes en particulier : soit un groupe de travailleurs plus dépendants, soit des travailleurs qui cumulent travail indépendant et salariat atypique.

D'autres mettent en évidence la base professionnelle de regroupement :

« Il faut le faire par corps de métier et offrir des services directement liés à leur méthode de fonctionnement. » (Entrevue no 2)

« Il faut réussir à trouver un intérêt commun des travailleurs, pour pouvoir par la suite établir un rapport de force et d'avoir une association où les gens se retrouvent. » (Entrevue no 4)

« De façon régionale, c'est quasi impossible. Faut y aller de façon sectorielle, là on peut réussir à trouver des intérêts communs sinon ils se sentent pas proches les uns des autres. » (Entrevue no 1)

« C'est peut-être ça le problème, les camionneurs, c'est facile à rassembler, mais nous on avaient tous des métiers différents! » (Entrevue no 3)

« La question d'identité c'est majeur! » (Entrevue no 5)

De toutes les personnes interviewées (entrevue no 7), une seule croyait qu'un regroupement par région pouvait être intéressant. Il reste que, pour elle aussi, la question de l'identité était majeure.

Bref, il ressort de nos données que les travailleurs autonomes sont un groupe difficile à rejoindre et bien plus hétérogène qu'on le pense généralement. Ils se distinguent entre eux non seulement eu égard à leur profession et occupation, mais aussi à l'égard de leur niveau de dépendance à l'égard de leur donneur d'ouvrage. Le fait que certains sont travailleurs autonomes par choix alors que d'autres le sont après un passage comme travailleurs salariés, ou en attendant de retrouver un emploi salarié, semble aussi être un élément déterminant, puisque ces derniers seraient moins méfiants à l'égard du syndicalisme. Tous ces éléments sont importants dans cette conception de l'identité et doivent être pris en considération.

Nous pouvons alors confirmer notre proposition n° 4 comme quoi l'identité est la dimension de la logique représentative ayant le plus d'incidence sur l'échec de l'AQTA, car nous retrouvons, dans les entrevues, un fort consensus par rapport à la dimension identité. En effet, 6 de nos 7 personnes interviewées mentionnent le fait qu'ils auraient dû regrouper les travailleurs autonomes autrement : soit par profession, ou par le niveau de dépendance économique. De plus, cette dimension est celle où l'AQTA avait le plus de marge de manœuvre. En effet, l'Alliance est passée par trois phases, où elle essayait de cibler différents types de travailleurs autonomes. Elle a choisi de s'adresser à de vrais travailleurs autonomes sans vraiment chercher à les définir ou comprendre leurs besoins. L'identité, la communauté d'intérêts n'étaient vraiment pas claires. Nous confirmons notre **proposition n° 4** comme quoi : ***C'est l'identité de la logique représentative qui a eu une incidence plus forte sur l'échec de l'AQTA.***

4.2 Constats généraux sur les autres dimensions

a) Institutionnalité

L'institutionnalité s'est avérée aussi très déterminante tant au niveau du cadre juridique de l'organisation, de la structure et du climat général des rapports entre les acteurs. Au niveau du cadre juridique, il n'y a pas eu de grandes surprises car nous savions au préalable, que les regroupements de travailleurs autonomes ne peuvent être encadrés par le *Code du travail*. La structure et la politique interne nous en dévoila un peu plus sur les instances décisionnelles et où se situait le pouvoir réel. Le climat général entre les acteurs a été très instructif et nous a aidée à comprendre le contexte politique et économique dans lequel est née l'AQTA et dans laquelle l'aventure s'est terminée. Les trois composantes de l'institutionnalité mises ensemble, ont sans aucun doute influencé la logique représentative de l'AQTA. Par contre, pour ce qui est de l'institutionnalité, contrairement à l'identité, ses composantes sont difficilement contrôlables, on ne peut vraiment changer les contextes économiques et la structure syndicale FTQ-SCEP dans laquelle s'est formée l'AQTA. L'Alliance a donc aussi été un peu victime des circonstances dans lesquelles elle a été formée pour ce qui est de l'échec de celle-ci et de l'institutionnalité.

b) Délégation

Nos données sur la délégation étaient quand même limitées au niveau de la structure. Les services offerts étaient bien développés mais le nombre de membre était très faible. Il était donc très difficile de maintenir les services. De plus, la perception négative des travailleurs autonomes à l'endroit du syndicat affecta grandement le sentiment d'appartenance. Même les personne-clés des régions croyaient plus ou moins à la démarche et c'était très difficile pour eux de recruter des membres. Ces éléments affectèrent grandement la dimension délégation de la logique représentative.

En résumé voici nos **principaux constats** à la lumière de notre analyse des données.

- a) Dans le cas de l'AQTA il y avait des failles dans toutes les dimensions de la logique représentative ce qui mena à l'échec de celle-ci.
- b) L'identité est une des dimensions les plus importantes de la logique représentative puisqu'elle a été énoncée maintes fois dans les entrevues, de plus, elle affecte l'institutionnalité et la délégation.
- c) Les trois dimensions sont fortement inter-reliées.
- d) La perception négative du syndicat par les travailleurs autonomes est un indicateur important que nous devons ajouter au modèle opératoire dans la section sentiment d'appartenance.

Chapitre IV — Discussion des résultats

Il est maintenant temps de comparer et situer les résultats de notre recherche. Ce chapitre se divisera comme suit : la première section portera sur les limites de la recherche, la deuxième section traitera de l'apport des résultats de cette étude à l'état des connaissances, enfin la troisième section portera sur la continuité de l'AQTA avec une brève description de *Travailleurs autonomes Québec inc.* L'observation de cette association plus récente, affiliée au *Syndicat des Métallos*, servira à mettre en perspective les résultats de notre étude de cas. Nous voulons démontrer que l'expérience de l'AQTA n'est pas sans suites et que ce travail d'expérimentation a ouvert la voie à d'autres associations. Quelques recommandations et réflexions sur d'autres modes de représentation seront également exposées. Notre recherche étant exploratoire, elle se veut aussi dynamique et continue. Nous croyons ceci approprié, puisque la problématique de la représentation de ces travailleurs risque de s'intensifier dans le futur. Le but ici n'est pas de trouver une solution définitive au problème, mais bien d'inspirer et d'amener des pistes de réflexions pour le futur.

Section I : Limites de la recherche

Nous tenons à rappeler que, même si nous étudions une association qui n'existe plus, le défi de cette étude de cas est d'en retirer des constats enrichissants et des explications qui peuvent servir d'enseignements pour d'éventuelles tentatives semblables. Évidemment, le contexte dans lequel nous avons fait la recherche nous limita sur certains points. Commençons cette discussion par les limites que nous avons rencontrées lors de notre recherche. Celles-ci se concentrent aux niveaux de la collecte de données, des répondants et du modèle opératoire.

1.1 Dépendance envers les interlocuteurs

La plus importante de ces limites a été notre dépendance envers les témoignages de nos collaborateurs. En effet, comme l'expérience de l'AQTA date de plus de 10 ans, nous n'avons pu observer nous-mêmes l'évolution de ce projet. De plus, comme la mémoire est une faculté qui oublie, nos interlocuteurs avaient parfois de la difficulté à se souvenir de certaines informations ou détails. Au départ, il semblait y avoir plusieurs différences marquantes entre les réponses des participants. Par contre, ces différences se sont atténuées au fur et à mesure que nous approfondissions la recherche et l'étude de cas. Ces variations étaient souvent liées à leur perception des syndicats, découlant de leur rôle (travailleurs autonomes versus représentant syndical). En général, ce phénomène nous permit de voir que les travailleurs autonomes avaient parfois une perception négative des syndicats. Nous avons conclu que cette perception négative était directement liée à leur statut et à leur identité de travailleur autonome. Ceci ne fit qu'enrichir nos constats et ajouter une composante au sentiment d'appartenance dans la délégation.

Nous avons également noté plusieurs autres constats similaires et nous avons pu valider la plupart des informations que nous avons compilées par de la documentation secondaire ou en comparant les réponses des participants. Toutefois, même si nous étions un peu dépendante de nos interlocuteurs, ceux que nous avons interrogés étaient très impliqués dans le projet et constituaient un échantillon représentatif. De plus, nous avons pu interroger des personnes de différents milieux et paliers d'implication, autant au niveau syndical qu'au niveau des travailleurs autonomes. Grâce à cette représentativité de l'échantillon, nous avons pu dresser un portrait assez précis et nuancé du cas.

1.2 Le nombre d'entrevues

Une autre limite de la recherche fut le nombre restreint de personnes impliquées dans le projet que nous avons pu rejoindre. Compte tenu de la période de temps écoulée depuis la fin du projet, il a été difficile de retracer les personnes en question et nous n'avons pu faire que sept entrevues. Les travailleurs autonomes ayant fait partie de l'AQTA ont été les plus difficiles à retracer. Comme nous l'avons mentionné, nous n'avons que quelques documents contenant des noms de personnes et il s'avéra assez complexe de les retrouver. Grâce à l'aide de certaines personnes, nous avons pu rejoindre 3 travailleurs autonomes ayant été actifs dans ce projet. De plus, nous avons dû nous déplacer pour rencontrer deux des répondants qui résidaient ou travaillaient en régions.

1.3 Rareté des sources documentaires

L'autre limite de notre recherche concerne le manque de sources documentaires. En effet, quand nous avons contacté le SCEP pour ce cas, il venait tout juste de détruire la plupart des documents reliés à l'expérience de l'AQTA suite à un déménagement. Par contre, tous les documents restants nous ont été fournis. Autre fait intéressant pour nous, fruit d'un hasard très heureux, le site Internet de l'AQTA était encore accessible au moment de la collecte de données, par le biais d'un autre site. Quand nous avons évoqué le site Internet de l'AQTA à la personne représentante du SCEP, elle s'en montra très surprise puisque le site était sensé être inactif depuis longtemps. Cette situation expliqua donc pourquoi le SCEP recevait encore des appels de travailleurs et travailleuses autonomes voulant adhérer à l'AQTA. Le syndicat dut remédier à la situation et malheureusement retirer l'accès au site Internet. Entre-temps, nous avons quand même eu le temps d'exploiter l'information se retrouvant sur le site, ce qui nous donna une source de données supplémentaire. Nous avons aussi effectué une revue de presse qui nous a grandement aidée à recréer le

cas de l'AQTA et surtout à bien le situer dans le contexte économique et politique de l'époque.

1.4 Limites reliées au modèle opératoire

Le modèle opératoire nous a permis d'étudier la logique représentative de l'organisation et a servi à confirmer ou infirmer nos hypothèses de départ. Celui-ci nous limita donc aux dimensions de la logique représentative. Nous n'avons donc pu étudier ou trouver d'autres causes qui étaient peut-être liées à des éléments extérieurs, éléments en dehors de ce contexte théorique. C'est pour cette raison que nous avons ajouté, greffé à notre modèle certaines dimensions qui nous avaient échappé au départ. Par exemple, le climat général entre les acteurs, ou, plus précisément les contextes économique, politique et les priorités de la FTQ ont été ajoutés à la variable institutionnalité. Ceci nous a semblé inévitable puisqu'il n'y avait pas de questions portant sur ce sujet dans notre questionnaire de départ et que ces éléments nous ont paru importants en analysant la revue de presse. En effet, la conjoncture économique et politique sembla grandement influencer l'AQTA et fut au cœur de la création de celle-ci.

Il en a été de même pour la perception négative du syndicat que nous avons ajoutée à la variable délégation dans la section sentiment d'appartenance; cette perception négative sembla également influencer le recrutement des membres. Loin d'être négatif, l'ajout de ces éléments démontre en fait l'utilité de cette recherche. Ces derniers ont forcé de nouvelles réflexions et amené des constats imprévus, ce qui est très bien et même souhaitable dans une recherche comme celle-ci. Par contre, peut-être que nous sommes passée à côté d'autres éléments en limitant nos questions aux dimensions de la logique représentative que nous avons préalablement établies. De plus, il ne faut pas oublier que nous avons utilisé un concept préexistant basé sur le syndicalisme québécois que nous avons décidé d'appliquer et d'adapter à notre objet de recherche. Comme il n'y avait pas beaucoup de modèles théoriques adaptés aux travailleurs

autonomes, nous avons dû, en quelque sorte le créer. Ceci amène bien sûr des limites quant à la précision de ce modèle opératoire.

Au-delà de ces limites, cette recherche comporte bien sûr des contributions importantes et offre des perspectives de recherche futures très intéressantes. C'est ce que nous allons voir dans la section qui suit.

Section II : Apport de la recherche à l'état des connaissances

Au terme de cette expérience, il est de mise de s'interroger sur les répercussions qu'elle pourrait avoir dans le futur. Quel est l'apport réel de cette recherche à l'état des connaissances? Comment doit-on interpréter les résultats de celle-ci? C'est ce que nous verrons dans cette prochaine section.

2.1 Liens avec le bilan de la littérature

Nous avons pu voir dans le bilan de littérature qu'il y a un déclin de la relation d'emploi standard (Cranford, Vosko, Zukewich 2003). En effet, la relation d'emploi standard réfère à un modèle d'emploi où le travailleur est salarié, a un seul employeur, travaille à temps plein toute l'année sous la supervision de l'employeur, possède des avantages sociaux et s'attend à demeurer à son poste indéfiniment. C'est sur cette norme que le droit du travail canadien se base depuis la 2^e guerre mondiale pour émettre ses lois et ses politiques (Marsan 2001; Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005). Même si ceci ne correspond plus uniformément à la réalité, la relation d'emploi standard demeure le modèle sur lequel les lois du travail sont basées. Nous avons pu voir, à travers les cas étudiés précédemment et au cours du bilan de littérature, que ce modèle est désuet et offre très peu d'outils efficaces face aux nouvelles réalités du marché du travail. C'est une situation qu'on ne peut changer à court terme, mais à laquelle on ne peut se limiter non plus. Nous

avons démontré, notamment grâce au rapport Bernier et à d'autres études, que les travailleurs autonomes ont des besoins de protection sociale qui ne sont pas totalement satisfaits par la pratique actuelle. Conséquemment au fait que les travailleurs autonomes sont présents et actifs sur le marché du travail, leur réalité et les particularités de leur statut ont été abondamment documentées. Nous avons aussi vu que le mouvement syndical a tout intérêt à cibler ces groupes qui font partie de cette nouvelle vague de travailleurs et qui s'inscrivent dans un nouveau mode d'organisation du travail, moins axé sur le modèle typique industriel. Ces divers points ont déjà été considérés, et c'est ce que nous avons démontré dans le bilan de la littérature. Par contre, les caractéristiques organisationnelles des associations de travailleurs autonomes n'ont pas souvent été étudiées. Un des seuls précédents est l'étude des six regroupements de TRANSPOL qui était une sorte de description des rapports collectifs de travail de certaines associations de travailleurs autonomes. Cette étude nous éclaira un peu sur la réalité, les obstacles et les besoins de certains groupes de travailleurs autonomes, mais elle n'offrait pas un cadre d'analyse précis. Il s'agit là d'un premier apport de notre étude : l'étude, à l'aide d'un cadre d'analyse précis, des caractéristiques organisationnelles d'une expérience de représentation collective des travailleurs autonomes.

2.2 La stratégie syndicale et la représentation des travailleurs autonomes

Notre recherche avait un but très précis qui nous a permis d'étudier dans quelle mesure les caractéristiques organisationnelles d'une association de travailleurs autonomes ont une incidence sur l'échec ou le succès de celle-ci. Notre recherche a permis de pousser le débat au-delà des limitations qu'apporte ce statut particulier en regard de la loi. En effet, la littérature est souvent concentrée sur ce volet. Par contre, nous avons vu que les travailleurs autonomes ont la liberté d'association et peuvent se regrouper même s'ils ne bénéficient pas de la liberté syndicale. Pour que la loi évolue et change, il doit y

avoir des pressions venant du bas, c'est-à-dire des principaux intéressés. Nous devons comprendre la dynamique particulière de ces différents groupes de travailleurs très différents les uns des autres.

Cette recherche a donc permis de mieux comprendre dans quelle conditions une stratégie organisationnelle d'un syndicat, qui veut atteindre les travailleurs autonomes pourrait échouer. En effet, peu de recherches avaient été faites à ce sujet. Nous avons pu voir que l'AQTA était une créature du SCEP, formée dans le but de répondre à un besoin. Le syndicat a tenté d'appliquer, avec certaines adaptations, un modèle traditionnel qui était utilisé pour les travailleurs salariés à la représentation des travailleurs autonomes. Le but et l'objectif que le SCEP souhaitait atteindre avec l'AQTA étaient légitimes. Celui-ci voulait offrir une voix unique aux travailleurs autonomes pour qu'ils puissent revendiquer une meilleure accessibilité à des régimes de protection sociale, obtenir une meilleure représentation, négocier des services, etc. À première vue, l'objectif semble pertinent et logique puisqu'il a été hautement documenté. Par contre, notre étude démontre que le SCEP n'a pas réussi à atteindre une capacité stratégique suffisante pour bien représenter les travailleurs autonomes. Le SCEP dans cette tentative, n'a pu analyser ou prendre en compte tout ce qu'un groupe de travailleurs autonomes impliquaient. Il n'a donc pas pu rejoindre ces travailleurs comme il le voulait. Nous avons en effet exposé que les travailleurs autonomes font partie d'un groupe très diversifié ayant des perceptions et des besoins différents des autres travailleurs. La complexité du phénomène et la difficulté d'atteindre le but énoncé plus haut réside dans cet élément.

Le SCEP, dans le cas de l'AQTA, a fait une erreur d'organisation en essayant d'imposer un modèle traditionnel à des groupes de travailleurs autonomes hétérogènes. Toutefois, nous ne prétendons pas que la logique représentative des syndicats est incompatible avec la représentation des travailleurs autonomes. En effet, l'institutionnalité, l'identité et la délégation nous ont permis d'analyser en détail la stratégie syndicale. La démarche de l'AQTA étant une

première tentative d'organisation des travailleurs autonomes par le SCEP, nous devons l'évaluer en tenant compte de son caractère expérimental. Peut-être aurait-elle eu plus de succès avec un autre groupe de travailleurs ou en développant l'association différemment? Nul ne le sait, mais l'identité des travailleurs autonomes est sans nul doute la caractéristique la plus complexe et la plus difficile à définir. L'analyse des résultats démontre que l'identité a eu une forte incidence sur la dissolution de l'Alliance. Cette recherche a permis de démontrer l'importance de bien étudier les caractéristiques et particularités des travailleurs autonomes avant de développer une stratégie syndicale. Ce qui doit donc amener les syndicats à aller au-delà de leurs idées préconçues, sur un terrain moins connu. Leurs stratégies devront donc se transformer davantage pour atteindre ces nouveaux types de travailleurs. Ces changements mettront certainement leur logique représentative et organisationnelle à l'épreuve. Les syndicats peuvent en effet être des acteurs importants dans la représentation collective des travailleurs autonomes; ils sont, après tout, des agents de changement social. Leur capacité à se renouveler et à apprendre de leurs erreurs assurera certainement la survie du mouvement et ouvrira la porte à la représentation collective dans un monde du travail où les contours changent et se transforment continuellement.

Section III : Nouveaux modèles de représentation et pistes de réflexion futures

Y a-t-il des modèles qui seraient plus adaptés à la réalité de ces travailleurs autonomes? Quels sont les nouveaux courants de pensée en relations industrielles qui pourraient amener des stratégies organisationnelles différentes? Quelles sont les recommandations que nous pouvons faire à la suite des résultats de cette recherche? C'est ce que nous exposerons dans la section qui suit. Nous débuterons par une recommandation quant à la législation pour ensuite exposer le cas de *Travailleurs autonomes Québec inc.* Nous verrons également quelques autres modèles de représentation.

3.1 Construire une législation mieux adaptée à la réalité

Il ressort du bilan de littérature et de l'étude de cas que la législation du travail avec son modèle de représentation exclusif, basé sur un modèle industriel de plus en plus désuet, n'est plus adaptée à la réalité d'aujourd'hui. Que ce soit au Québec, au Canada ou aux États-Unis (où la situation est encore plus alarmante), la haute technologie, l'ouverture des marchés, la précarisation des emplois et le déclin du secteur manufacturier se font grandement sentir. Ces changements fragilisent le sentiment d'appartenance et individualisent la société (Gagné 2005). La représentation syndicale qui était autrefois destinée à la défense et au maintien des conditions de travail d'un groupe de travailleurs particulièrement homogène (hommes, blancs) s'applique plus difficilement dans le contexte actuel. On assiste présentement à une diversification de la main-d'œuvre, que ce soit au niveau de l'augmentation des femmes sur le marché du travail, d'une immigration grandissante, d'une multiplication des statuts d'emplois ou d'une scolarité de plus en plus élevée.

Comme nous l'avons vu dans notre étude de cas, ces « nouveaux » travailleurs ont des besoins de protection sociale et de représentation qui ne sont que très peu comblés. Le rapport Bernier énonce plusieurs recommandations en ce sens, comme la *recommandation n°45*: « *Que soit mis en place un régime-cadre de représentation collective des travailleurs non-salariés afin de favoriser leur accession à une meilleure protection sociale.* » (p.533). La loi devrait encadrer différents modes de représentation qui répondent aux besoins de d'autres types de travailleurs, comme les travailleurs autonomes

« Il est clair que notre droit du travail est présentement remis en cause dans sa portion protection du travailleur, par la réorganisation d'entreprise et la prolifération de nouvelles formes d'emplois marqués par la flexibilité et la précarité (comme le travail autonome). Cela a comme conséquence l'érosion des droits liés au travail parce que des catégories croissantes de salariés sont incapables de les exercer » (Gagné 2005; p.14)

Nous assistons à la création d'un fossé entre les besoins de représentation des travailleurs et la proportion de ceux qui en bénéficient (Bernier, Vallée, Jobin 2003). Les résultats de notre recherche ont démontré que ce manque d'encadrement juridique pose des difficultés dans l'atteinte de certains objectifs ainsi que dans la capacité d'une association de représenter efficacement ses membres. Cette proposition va dans le sens de plusieurs auteurs et implique une transformation du droit du travail pour améliorer la situation. La notion de salarié est en effet beaucoup trop restrictive. Plusieurs auteurs proposent aussi des changements au niveau des lois concernant la négociation collective. En effet, la négociation collective est un mécanisme dominant en relations industrielles qui ne date pas d'hier. Par contre, les règles entourant la détermination de l'unité d'accréditation sont très rigides, puisqu'elles demandent une majorité de votes dans une unité administrative regroupant un maximum de travailleurs d'un même employeur. Il est donc difficile d'appliquer cette loi dans des situations différentes, comme dans le cas des travailleurs autonomes qui ont plusieurs donneurs d'ouvrages.

Une action future envisageable serait de permettre l'accès à la syndicalisation à plus de travailleurs, notamment aux travailleurs autonomes, et de les accommoder par des mécanismes de relations de travail mieux adaptés à leurs besoins. Nous ne prôtons pas le recours au modèle syndical par-dessus tout, d'autant plus que la logique représentative de celui-ci est de plus en plus mise à l'épreuve. Le modèle traditionnel est souvent freiné par le poids de ses propres traditions. Il faut néanmoins trouver des mécanismes efficaces pour faciliter la représentation collective de ces travailleurs et combler leurs besoins en ce sens.

La solution que nous trouvons la plus prometteuse est la suivante : il s'agirait de renforcer la variable institutionnalité de la logique représentative. Si nous nous rappelons le bilan de littérature, nous pouvons voir que dans certains cas, comme celui des artistes et des professionnels de la vidéo, il y a eu intervention du gouvernement pour instaurer certaines règles dans le but de faciliter la

négociation ou régulariser l'industrie. Bien sûr, cette institutionnalité n'est pas venue d'elle-même. Il aura fallu que des groupes se battent, qu'ils revendiquent des droits pour que la législation change et s'adapte à leur réalité. De plus, offrir un régime de protection pour les travailleurs autonomes n'est pas une chose simple :

« Qu'il s'agisse de définir les travailleurs autonomes et, a fortiori de composer un régime de protection adapté à leur réalité, l'entreprise s'avère périlleuse dans les deux cas. Car s'ils représentent 15,4% de la population occupée (Statistique Canada 2005) ce regroupement ne forme pas en soi une communauté d'intérêts homogène (D'Amours et Crespo, 2004). L'hétérogénéité de leurs besoins, de leurs attentes, empêche de toute évidence l'application d'un régime de protection universel. » (Coiquaud 2009 : p.96)

Nous verrons dans une prochaine section que le mouvement syndical doit donc se renouveler et aller au-delà de ce qui est demandé de lui, au-delà de la négociation et application de la convention collective, s'il veut survivre. Il doit développer d'autres types de solidarité pour inclure dans ses rangs d'autres types de travailleurs.

Dans la prochaine section, nous verrons brièvement un cas d'association de travailleurs autonomes qui fait suite à celui de l'AQTA. Les expériences des camionneurs, des chauffeurs de taxi, de l'AQTA et de *Travailleurs autonomes Québec inc.* (ci-après cité TAQ) ont toutes un lien entre elles. Nous ne pouvons pas simplement affirmer que l'expérience de l'AQTA fut un échec sur toute la ligne. Au contraire, elle a permis d'ouvrir la voie à un autre regroupement qui est encore actif aujourd'hui.

3.2 Travailleurs autonomes du Québec inc.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons eu la chance de rencontrer le président de TAQ (*Travailleurs autonomes du Québec inc.*). La présentation du cas qui suit sert à démontrer un modèle concret qui pourra faire l'objet d'autres études dans le futur. Il est intéressant de voir les retombées de l'AQTA et de les mettre en lien avec de nouvelles expériences de regroupement comme *Travailleurs autonomes du Québec inc.* Cet exemple est très pertinent puisqu'il est en quelque sorte, la continuité de l'AQTA. L'exemple de TAQ met en relief ce qui aurait possiblement dû être pris en considération par l'AQTA.

Cette nouvelle organisation s'est formée sous son nom actuel en octobre 2005 (Mémoire du TAQ 2007). Elle est née d'une entente de partenariat entre le *Syndicat des Métallos* et le *Fonds de solidarité FTQ*. Elle est le fruit de la fusion entre l'APCT (*Association professionnelle des chauffeurs de taxi du Québec*) et l'APCC (*Association des chauffeurs et chauffeuses de camion inc.*) qui étaient tous deux affiliés au *Syndicat des Métallos* (Cas n° 2 et 3, bilan de littérature). Le parcours de cette association est très intéressant et constitue un excellent exemple d'un modèle pour représenter les travailleurs autonomes.

Avant d'élaborer sur la situation du TAQ, il est important de mentionner que cette organisation œuvre à l'intérieur d'un régime-cadre de représentation collective. Le rapport Bernier en fait d'ailleurs mention à titre d'exemples de régimes particuliers qui pourraient en inspirer d'autres. En effet, dans le domaine du camionnage général, le législateur a modifié la *Loi sur le transport*, en créant un statut de routier :

« Ce régime reconnaît des regroupements de routiers ayant une représentativité d'au moins 10 % qui offrent des services collectifs ou individuels à ses membres selon leurs objets et statuts et qui selon la loi, a pour fonctions de représenter ses membres et adhérents et de promouvoir leurs intérêts par divers moyens. Parmi ceux-ci, la loi reconnaît la recherche de l'amélioration des pratiques commerciales des intervenants de l'industrie, la promotion de services et d'avantages sociaux, la diffusion d'informations et la promotion de services destinés à l'entreprise du routier. » (Bernier, Vallée, Jobin 2003 : p.523)

Même si *Travailleurs autonomes du Québec inc.* est ouvert à tous les travailleurs autonomes, leurs principaux membres sont issus du domaine du camionnage et du taxi, deux domaines ayant un cadre législatif particulier pour les régulariser.

Pour ce qui est de l'industrie du taxi, l'évolution législative vers une reconnaissance professionnelle des chauffeurs de taxis au Québec ne date pas d'hier. En 2001, le législateur crée officiellement *l'Association professionnelle des taxis* :

« En 2005, à la suite de consultations, le ministère des Transports a mis sur pied une table de concertation de l'industrie du taxi qui réunit l'ensemble des acteurs de l'industrie (dont le TAQ). Son action, essentiellement dirigée vers la réglementation des diverses pratiques commerciales de l'industrie, a permis d'aborder des questions telles que la hausse des tarifs des courses, la concurrence faite aux chauffeurs [...]. Par contre, elle n'aborde pas spécifiquement la situation des locataires, ni ne protège leurs intérêts, pas plus qu'elle n'entreprend de négociation obligatoire avec les propriétaires. » (Coiquaud 2009 : p.99)

Le cadre législatif est donc concentré sur l'industrie et non sur la représentation des chauffeurs. Mais, cela constitue tout de même une plateforme de négociation et peut donner un certain pouvoir à l'association.

La première particularité de TAQ est son statut juridique : l'association est incorporée. L'organisation a une base d'affaires, ce qui règle certains problèmes et permet d'étendre l'offre de services aux membres. Cette structure lui permet

d'être plus autonome et de mieux s'adapter aux besoins de ses membres. Ceux-ci doivent payer une cotisation mensuelle, dont une partie va au *Syndicat des Métallos* pour certains services. L'organisation a un conseil d'administration et tient une assemblée annuelle. *Travailleurs autonomes du Québec inc.* représente plus de 6000 membres. Ce sont des propriétaires, chauffeurs et autres travailleurs, qui se retrouvent dans plusieurs secteurs dont :

- Le transport forestier;
- Le transport général intra et extra provincial;
- Le transport en vrac/Benne basculante;
- Les chauffeurs et propriétaires de taxis;
- Les distributeurs alimentaires et autres;
- Des travailleurs autonomes de différents secteurs.

La délégation, elle, est constituée comme suit :

- 5 personnes au conseil d'administration,
- un représentant provincial,
- 10 personnes au service des membres,
- un bureau à Montréal et un à Québec,
- 4 représentants sur la route
- 4 avocats internes et une entente avec un bureau d'avocats.

Afin de favoriser le regroupement, le TAQ a aussi conçu un programme personnalisé permettant de donner à l'ensemble de ses membres un pouvoir économique accru ainsi qu'une plus grande représentativité (mémoire du TAQ 2007). L'association s'est donné comme mission d'aider ses membres de diverses façons en matière de gestion et de réglementation, notamment en mettant à leur disposition formations et informations, et d'intervenir auprès des autorités publiques et des donneurs d'ouvrage pour les représenter. L'association utilise une approche de concertation, car elle fait partie du *Forum des intervenants de l'industrie du camionnage général* :

« Cet organe de concertation a pour mandat d'élaborer un ou des contrats types entre les routiers et le donneur d'ouvrage et d'en promouvoir l'utilisation, d'établir des processus de règlements des litiges et de faire des propositions au ministre. » (Bernier, Vallée Jobin 2003 : p.523)

Il en est de même pour le domaine des taxis, où *« la loi (L.R.Q c. S-6.01) instaure un Forum des intervenants de l'industrie du Taxi où sont représentés les chauffeurs, les propriétaires, les intermédiaires en services de transport par taxi et les clients. » (Bernier, Vallée Jobin 2003 : p.524)*

Le TAQ doit être en contact avec plusieurs organismes gouvernementaux comme la SAAQ, la *Commission de la santé et sécurité au travail (CSST)*, la *Commission des transports du Québec (CTQ)* ainsi que le *Bureau de taxi et du remorquage* et le *Bureau de l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)* (pour les accidents de la route impliquant camionneurs ou taxis). Pour chaque dossier, le TAQ n'hésite pas à convoquer le représentant des organismes ou organisations concernés; même si c'est le maire de la ville ou l'Office du tourisme. Cette vision basée sur l'information et la collaboration s'avère très fructueuse, et ce, pour toutes les parties impliquées et permet d'aller au-delà de la simple négociation de conditions de travail. Par contre, si les travailleurs autonomes représentés par le TAQ ne sont pas écoutés, ils n'hésiteront pas à arrêter de travailler pour se faire comprendre. À cet effet, le président de l'association nous a déclaré : *« Ils sont leurs propres patrons après tout, ils n'ont pas le droit de grève, mais ils peuvent décider de ne pas travailler, tous en même temps, la même journée ».*

Travailleurs autonomes du Québec inc. a aussi comme priorité d'aider ses membres à réduire leurs coûts d'opération par le regroupement et la négociation de produits et services (mémoire du TAQ 2007). Ce regroupement déploie tous les efforts possibles auprès des décideurs et de la population afin que ses membres soient reconnus comme de véritables « professionnels de la route » (mémoire du TAQ 2007). Ici, les notions de profession et d'identité sont très

importantes. Toute la structure du TAQ, sa délégation et ses services sont bâtis autour de la notion d'identité, et un de ses principaux buts est de revaloriser la profession. Le TAQ fait également en sorte d'utiliser un langage qui interpelle ses membres. L'organisation essaie de s'ajuster à sa clientèle pour lui donner un pouvoir économique. En somme, on voit qu'on s'éloigne considérablement du modèle syndical traditionnel; TAQ a une mission plus élargie, basée sur des aspects plus économiques.

L'expérience de TAQ est intéressante car nous retrouvons nos trois dimensions de la logique représentative. L'institutionnalité y est plus forte qu'elle ne l'était dans le cadre de l'AQTA, car les professions sont encadrées par deux régimes-cadre qui leur donnent une certaine légitimité. De plus, l'association est incorporée ce qui lui donne un type de structure bien précis et lui permet une plus grande autonomie. L'identité est également très importante et elle est très bien définie avec une forte concentration de chauffeurs de taxis et de camionneurs. Les services offerts sont basés sur cette identité et un des buts du TAQ est de revaloriser les professions de ses membres. La délégation est également bien structurée et mieux définie que dans le cas de l'AQTA. L'équipe du TAQ semble plus grosse et chaque personne occupe un rôle bien précis. La représentation et la relation avec les membres y est plus forte, puisque 10 personnes sont au service de ceux-ci. De plus, les revendications vont au-delà des conditions de travail et peuvent porter sur d'autres enjeux et problèmes de la profession ou de l'industrie.

3.3 Nouveaux modèles de représentation

Nous avons pu voir dans le cas de *Travailleurs autonomes du Québec inc.*, un modèle un peu différent qui en est encore à ses débuts. Celui-ci semble être structuré autour des besoins spécifiques des travailleurs qu'il représente afin de leur offrir des services adaptés. L'organisation a également un rôle à jouer au niveau de l'industrie par l'entremise du forum. Nous verrons maintenant d'autres

modèles qui se sont développés au cours des dernières années. Ces modèles sont très différents des modèles de représentation syndicale traditionnels, et nous les exposerons brièvement toujours en gardant en tête notre modèle d'analyse. Certaines des expériences, ou certains modèles, vont même au-delà d'une simple stratégie organisationnelle et au-delà de la détermination des conditions de travail. Même si ces modèles ne sont pas directement reliés à notre sujet de recherche, il est important de les mentionner, car ils démontrent les différentes possibilités et opportunités qui pourraient se présenter dans la représentation collective des travailleurs autonomes. Ces nouvelles formes de syndicalisme démontrent des façons innovatrices de permettre un accès à une forme de protection sociale ou de représentation pour les travailleurs autonomes ou atypiques en plus de permettre aux syndicats de se renouveler. Cela rejoint le phénomène du renouveau syndical que l'on aborda dans la revue de la littérature et qui est important de rappeler à cette étape de l'étude.

Nous avons repéré comme modèles intéressants : le syndicalisme par secteur ou profession incluant le syndicalisme de marché⁹ (*Labour market unionism* : Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005) et le syndicalisme de nouveaux métiers¹⁰ (*new craft unionism* : Stone 2004); un modèle plus technologique comme celui du syndicalisme ouvert¹¹ (*open source unionism* : Freeman et Rogers 1999); et un modèle que l'on pourrait qualifier de global et social comme le syndicalisme communautaire¹² (*community unionism* : Cranford, Fudge, Tucker 2005). Voyons plus en détail ces nouveaux modèles de représentation.

3.3.1 Modèles par secteur ou profession : syndicalisme de marché et syndicalisme des nouveaux métiers

Le syndicalisme de marché « *Labour market unionism* » (Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005) et « *new craft unionism* » (Stone 2004) ou syndicalisme

⁹ Traduction libre du terme anglais

¹⁰ Idem

¹¹ Idem

¹² Idem

des nouveaux métiers sont des modèles qui prennent en compte les nouveaux types d'emplois qui ne sont pas attachés à l'employeur; soit au niveau de l'endroit physique de travail ou de l'unité de négociation. C'est un modèle qui peut être appliqué à un secteur d'activité autant qu'à une profession. Ce modèle donnerait la possibilité aux travailleurs autonomes de pouvoir négocier avec plusieurs donneurs d'ouvrage. En effet, le travailleur autonome ne travaille pas toujours au même endroit, il est mobile et a plusieurs clients. Au Canada, il y a des modèles législatifs qui permettent une convention collective régionale avec employeurs multiples et qui limitent la compétition du même coup. Contrairement au syndicalisme industriel, cette forme se base sur une sécurité d'emploi dans un marché d'emploi particulier. Ainsi, tous les travailleurs d'un même domaine ou métier, d'une région donnée, ont un accord avec tous les employeurs de ce même domaine, comme c'est le cas dans l'industrie de la construction et des autres industries légiférées par décret. Cela signifie qu'une extension de la convention collective est faite dans un secteur, ce qui a pour effet de limiter la compétition et de couvrir également les employés non-syndiqués qui œuvrent dans ce même secteur. Par contre, il est important de mentionner que le système par décret ne représente pas un changement réel de la législation et couvre seulement une petite proportion de travailleurs au Québec (Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005).

Nous pouvons également penser à la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, qui est un bon exemple de modèle par secteur ou industrie. En effet, ce modèle bénéficie d'un encadrement juridique particulier et offre une possibilité de négociation collective plus élargie. Il offre également la possibilité de négocier individuellement. Ce facteur est non négligeable, car les travailleurs autonomes, tout comme les artistes, veulent être indépendants et veulent avoir la possibilité de négocier en leur propre nom. Ces modèles possèdent un certain potentiel pour certains types de travailleurs autonomes. Toutefois, ils présupposent une identité commune et des intérêts basés sur la profession ou sur un secteur

particulier ainsi qu'une législation particulière. De plus, ces modèles ont l'avantage d'être bénéfiques pour les employeurs et l'industrie en général, car ils agissent en tant que « stabilisateur de l'industrie » (Haiven 2006 : p.101) et peuvent établir des standards minimum quant aux conditions de travail. Ce sont des modèles où l'institutionnalité est plus forte puisqu'il y a des règles et des lois régissant l'industrie et facilitant la négociation.

3.3.2 Le modèle technologique : syndicalisme ouvert

Le « *open union source unionism* » (Haiven 2006), terme et concept créés par les chercheurs Richard B. Freeman et Joel Rogers, est :

*« A labor movement that embraced this vision - taking its own historical lessons with diversified membership seriously and relying more heavily on the Internet in membership communication and servicing - would be practicing what we call "open-source unionism" »
(Wikipedia sur l'Open-Source Unionism)*

C'est un syndicalisme où, même si le nombre de signatures ou le nombre de membres n'atteint pas la majorité exigée, le syndicat va baisser son taux de cotisation et offrir certains services même en l'absence de convention collective. Nous voyons ce modèle au sein des spécialistes en technologie de l'information, informaticiens, développeurs Web, etc. Encore une fois, l'identité doit être forte et la délégation en termes de services est très importante. Le syndicat doit offrir des services adaptés aux besoins de ses travailleurs et surtout les aider à protéger leur emploi et en trouver un autre au besoin, car l'industrie des technologies de l'information en est très changeante et précaire. Cette démarche implique donc des partenariats avec des collègues pour avoir des formations continues, des cours de perfectionnement, etc. (Haiven 2006)

3.3.3 Le modèle global et social : syndicalisme communautaire

Le dernier modèle, le « *community unionism* » ou syndicalisme communautaire, a comme but d'amener les revendications au-delà des simples conditions de travail. Voici un bon exemple de ce que ce terme signifie :

« Community unionism: First, this definition includes both organized community groups, and 'communities' of interest, which are more diffuse than organizations, such as young workers, women workers, migrant workers, indigenous workers etc. Sometimes by 'community', unions mean, simply, the public at large. » (Lipsig-Mumme 2003 du site internet de l'ACTU)

Ce type ou modèle est basé sur une solidarité externe qui est composée d'alliances entre différentes organisations dans un but ou objectif commun (Lévesque et Murray 2003). La solidarité découlant de cette coalition avec la communauté peut être une belle source de pouvoir pour les syndicats :

« Community unionism is particularly suited to our fragmenting and deregulating labour market, and the polarization that is occurring between different types of communities. » (Lipsig-Mumme 2003 du site internet de l'ACTU)

En effet, ce modèle inclut différents acteurs pour traiter des enjeux autres que les conditions de travail, c'est-à-dire les clients, les consommateurs, le public, etc. Ici, au Québec, on parlera plutôt de regroupements économiques et sociaux dont la mission est de mettre en branle des projets structurants qui aident les communautés ou quartiers défavorisés par exemple. Ces projets sont souvent dirigés vers la création ou le maintien d'emplois. Dans cette optique, l'identité peut être très forte, mais elle ne porte pas seulement sur le statut d'emploi, elle peut également se former autour d'une identité sociologique, démographique, culturelle ou même territoriale. En tenant compte de cette position, il est possible de supposer que l'AQTA aurait peut-être été plus attrayante pour les travailleurs autonomes si elle avait été regroupée avec d'autres organismes. Ce type de « syndicalisme » sort vraiment de la définition traditionnelle du terme, car il inclut aussi le client et les consommateurs dans les actions et revendications qu'il pose. N'oublions pas que le syndicalisme, à la base, n'est

pas seulement une organisation de défense professionnelle, mais aussi une organisation de transformation sociale (Thwaites 2007). De plus, l'acteur syndical est un acteur économique important. Notons que les deux chefs des principales centrales syndicales au Québec, la CSN et la FTQ, siègent généralement au conseil d'administration de la Caisse de Dépôt et placements du Québec.

Cette approche est très intéressante, car elle fait partie d'un courant très fort au 21^e siècle, en réaction à la mondialisation et au système capitaliste d'économie de marché dans lequel les travailleurs d'aujourd'hui évoluent. Un autre bon exemple de ce type de regroupement communautaire, économique et social est celui du RESO, *Regroupement social et économique du Sud Ouest de Montréal*. Sa mission est la suivante :

«Regrouper la communauté du Sud-Ouest autour de stratégies et de projets de développement pour qu'elle participe activement à bâtir son avenir économique, social et culturel dans une perspective durable et équitable en misant sur l'engagement et la concertation de la population et des acteurs sociaux et économiques.¹³»

C'est une approche de concertation des différents agents économiques et sociaux du quartier. Historiquement, des associations comme celle-ci étaient créées en réaction aux fermetures d'usines qui menait vers un appauvrissement de certains quartiers de Montréal. La mission de celle-ci s'est ensuite élargie pour aller vers une revitalisation du quartier Sud-Ouest, dans l'espoir d'améliorer la qualité de vie des résidents du quartier. On peut imaginer que les travailleurs autonomes du Sud-Ouest de Montréal peuvent bénéficier de cette organisation et utiliser ses services. Cela peut être très intéressant pour les travailleurs autonomes au niveau économique. Par contre, ça ne comble pas nécessairement les besoins plus spécifiques de protection sociale ou d'autres besoins liés à leur profession. Ces regroupements sont un bon exemple de solidarité élargie où le mouvement syndical a décidément sa place. Cela permet de bâtir une appartenance plus forte ainsi qu'une communication constante

¹³ <http://www.resomtl.com/345/mission.sudouestmontreal>, consulté le 29 octobre 2008

avec les divers agents économiques du quartier, le tout pour faciliter la concertation dans un but commun : le développement économique du quartier et la représentation de ses habitants. L'organisme donne même priorité aux gens du quartier pour certains emplois ou pour l'obtention de certains contrats. De plus, deux centrales syndicales du Québec, la CSN et FTQ, ont siégé sur ce comité, certains participants de notre étude l'ont confirmé.

3.4 La logique représentative de ces nouveaux modèles

Dans tous les modèles énoncés plus haut, les trois dimensions de la logique représentative sont présentes et doivent être solides. Mais nous remarquons que le point de départ de ces nouveaux modèles est l'identité. Les travailleurs autonomes sont un groupe hétérogène, comme le rappelle la revue de littérature. Chaque groupe de travailleurs autonomes a des besoins spécifiques et surtout, possède plusieurs besoins individuels qui peuvent aller au-delà des simples conditions de travail, comme le besoin de trouver des contrats, des besoins au niveau du financement, etc. Les notions d'industrie et de concertation sont aussi très fortes dans les modèles cités plus haut. De plus, c'est dans le domaine privé que le taux de syndicalisation est le plus faible. C'est également dans le secteur privé que l'on retrouve une multitude de statuts et de travailleurs atypiques. Toutefois, les secteurs où il y'aurait un besoin de syndicalisation, où la précarité d'emploi est très présente sont aussi des secteurs où l'on retrouve beaucoup de résistance de la part de l'employeur (Haiven 2006). En ce sens, nous pouvons espérer que les modèles et exemples cités plus haut vont se développer davantage dans le futur et bénéficier d'un encadrement législatif particulier pour certains secteurs ou types de travailleurs. Il reste en effet beaucoup de zones grises où il y a des besoins réels de représentation.

Cela implique de repenser et restructurer les modèles de représentation pour qu'ils soient plus adaptés à la réalité d'aujourd'hui et pour qu'ils puissent

comblent les besoins de différents types de travailleurs. Pour ce faire, il doit y avoir une réelle détermination politique à vouloir changer et modifier la législation. Il doit aussi y avoir une volonté des syndicats ou autres organismes de repenser leurs stratégies pour inclure d'autres groupes dans leurs rangs. Toutes ces actions peuvent s'avérer très difficiles à appliquer dans le contexte politique, économique et social d'aujourd'hui. Cela demande un effort de concertation et des compromis de chaque acteur, pour que tous y trouvent leur compte.

Conclusion générale

Les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui sont très différents de leurs prédécesseurs, ils évoluent dans un monde de plus en plus compétitif, leurs intérêts et statuts d'emploi ne sont plus les mêmes; ce qui amène une précarisation des emplois. Depuis la récession des années 1980, les emplois atypiques (à temps partiel, contractuels, autonomes) sont monnaie courante et cette tendance ne cesse d'augmenter (Marsan 2001; Blondin 2002; Cranford, Fudge, Tucker, Vosko 2005). Que le travail autonome soit un choix ou un parcours obligé, nous ne pouvons ignorer les conditions qui s'y rattachent. C'est dans cette optique que nous avons amorcé cette recherche; nous voulions mieux comprendre les caractéristiques organisationnelles de ces regroupements de travailleurs autonomes. Nous voulions savoir ce que les syndicats ou autres organisations devaient prendre en compte lorsqu'ils veulent aborder ou représenter ce type de travailleur.

Le cas de l'AQTA nous a illustré comment un syndicat a tenté de développer une stratégie organisationnelle dans le but d'offrir des services et de représenter les travailleurs autonomes. Cette expérience n'a pas produit les résultats escomptés et l'AQTA a dû cesser ses activités. En analysant cette tentative avec un modèle précis, nous avons dégagé certains facteurs importants qui expliquent en partie l'échec de cette expérience. Cette analyse nous apporte donc certaines leçons pour le futur. Nous avons démontré que l'identité du groupe visé doit être bien étudiée; que l'institutionnalité qui comprend l'encadrement juridique et institutionnel, ainsi que la délégation incluant l'offre de services sont des facteurs très importants qui peuvent influencer le parcours et la finalité d'un regroupement. Chaque dimension est pertinente et pourrait être adaptée à la réalité des travailleurs autonomes. Nous avons également constaté, à travers l'analyse des résultats de notre étude, que c'est la volonté des groupes sociaux qui fait changer les lois et non le contraire. Il est donc

grand temps qu'il y ait des nouvelles idées, des nouvelles avenues au niveau de la représentation de ces groupes de travailleurs exclus du *Code du travail* par leur statut. Sans cet engouement de la base, sans l'ouverture d'esprit et l'écoute active des syndicats ou autres organismes de défense des droits, tous les efforts du monde peuvent demeurer bien futiles pour représenter ces travailleurs.

Revenons à notre question initiale : La représentation collective des travailleurs autonomes : mission impossible ou défi de taille ? Défi de taille bien sûr, cette représentation n'est pas impossible. Nous avons pu voir que des associations de ce type se sont formées, et que certaines d'entre-elles fonctionnent très bien. Pour aller vers une meilleure représentation collective des travailleurs autonomes, il faut savoir les écouter, bien connaître leurs besoins et surtout leur laisser le soin de se regrouper par eux-mêmes, s'ils le désirent. Il doit également y avoir une volonté forte venant de la base : du groupe représenté, ainsi qu'une volonté politique réelle de permettre cette représentation, par des outils législatifs appropriés. Le mouvement syndical peut avoir sa place dans cette représentation, il peut également transmettre son expérience et expertise. Toutefois, il ne doit pas se confiner à son rôle traditionnel et, surtout, ne pas imposer un modèle aux travailleurs autonomes ou les traiter comme les autres travailleurs. Le mouvement syndical doit avant tout sortir des sentiers battus et trouver des façons de se réinventer.

Il faut faire cette réflexion en se rappelant également les luttes passées, car elles doivent survivre dans la mémoire collective d'un peuple et nourrir les luttes futures. Il est intéressant de voir que l'acteur syndical, malgré le poids énorme de ses traditions, continue de se transformer. La logique représentative de celui-ci, telle que présentée par Mona-Josée Gagnon, n'est pas incompatible avec la représentation des travailleurs autonomes. Au contraire, elle s'avéra être un outil d'analyse très efficace pour comprendre les défis que pose ce statut d'emploi. Toutefois, la partie est loin d'être gagnée. Il reste plusieurs façons et

modes de représentation qui pourraient s'appliquer aux travailleurs à statut particulier, il ne nous reste qu'à en étudier les expériences, apprendre de celles-ci et continuer dans cette voie.

Bibliographie

Références syndicales

Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (AQTA-SCEP-FTQ) (1997). *Guide de l'utilisateur*, 30 p.

Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (AQTA), «Dossier des travailleurs autonomes : le SCEP-FTQ lance une tournée québécoise de recrutement des intermédiaires des services financiers», 29 janvier 1998, archives, site internet AQTA, dernière consultation <http://websys.ca/html/AQTA/html/qui.htm>

CAHILL, K. et A. DESJARDINS (1997). *Les travailleurs autonomes où en sommes-nous ?*, Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes (SCEP-FTQ), 30 p.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1998). *Syndicalisation et syndicalisme*, document de travail, 25^e congrès de la FTQ, Québec, 23 au 27 novembre 1998, 55 p.

L'HEUREUX, M-A. (2001). *Réflexion sur le recrutement des travailleurs et travailleuses autonome au sein du mouvement syndical*, Collège FTQ-Fonds Juin 2001, 20 p.

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP), *Statuts du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, adopté au congrès du 28 novembre 1992*, dernière modification au congrès de 2006, 76 p.

Travailleurs autonomes Québec inc. (TAQ, MÉTALLOS, FTQ), Association du camionnage du Québec, Conseil de l'industrie forestière du Québec (2007). *Mémoire présenté à la Commission des transports et de l'environnement sur le projet de loi 42 Loi modifiant le code de la sécurité routière et le règlement sur les points d'inaptitude*, Québec, 20 p.

Périodiques –Revue de presse

Biblio- Branché consultation de la majorité de ces périodiques en septembre 2006, Bibliothèque de l'Université de Montréal

AUSSELIN, P. (1998). « Statut : travailleur autonome, un fourre-tout, des entreprises font miroiter le travail autonomes à des employés dont elles veulent se débarrasser », *Le Soleil*, Mardi 12 mai 1998, p.B1.

BARIBEAU, L. (2001). « Services sur mesure pour les autonomes », *Affaires plus*, vol. 24 , n^o.9, Septembre 2001, p.61.

DUTRISAC, R. (2000). « Réforme du code du travail : un statut de salarié pour les travailleurs autonomes », *Le Devoir*, Les actualités, 8 mars 2000, p.A1.

DUTRISAC, R. (2000). « Entre la précarité et les privilèges », *Le Devoir*, vendredi 26 mai 2000, p.A1.

GODBOUT, C. et H. MASSÉ (1998). « Les priorités de la FTQ en 1998 : emploi et syndicalisation », *Le Soleil*, Opinions, Mercredi 11 mars 1998, p.B11.

LEGAULT, S. (2001). « La désillusion du travail autonome c'est qui le boss? », *Voir*, vol.15, n^o 43, Jeudi 25 octobre 2001, p.14.

MORIN, M-C. (2008). «Seuls ensemble, syndicat pour travailleurs autonomes », *Magazine Jobboom*, vol. 9, n^o 7, Août 2008, p.11.

PELCHAT, M. (2007). « Les opposants au radar photo montrent les dents.», *Le Soleil*, Samedi 14 avril 2007, p.6.

PERRAULT D. (1999). « Les nouveaux travailleurs : un salarié occupe un emploi tandis qu'un travailleur autonome fournit un service à son client nuance ...», *Le Devoir*, Cahier spécial, samedi 1^{er} mai 1999, p.F11.

PERRAULT, F. (1999). « Travail à domicile : avant de plonger », *Affaires plus*, vol. 22, n^o 12, Décembre 1999, p.47.

PLAMONDON, I. (1998). « Les travailleurs autonomes : pas facile de rejoindre ces farouches indépendants », *Le Devoir*, Cahier spécial, samedi 25 avril 1998, p.E8.

SIROIS, A. (1998). « PQ et PLQ et les travailleurs autonomes, Improvissimo!», *VOIR*, vol.12, n^o 45, Jeudi 12 novembre 1998, p.5.

Publications et ouvrages

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec, 568 pages + annexes.

BEAUCAGE, A., N. LAPLANTE et R. LÉGARÉ (2004). « Le passage au travail autonome; choix imposé ou choix qui s'impose ? », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, n° 2, p.345-373.

BEAUCAGE A., G. BELLEMARE (2007). « La diversité du succès des travailleurs autonomes », *Recherches Sociographiques*, vol. 48, n° 2, p.11-36.

BLONDIN, K. (2002). *La situation des jeunes travailleurs atypiques : agir rapidement pour cesser l'hémorragie*, Force jeunesse, 20 p.

BOURHIS, A., et T. WILS (2001). « L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 56, n° 1, p.66-91.

BRUNELLE C., et P. VERGE (2003). «L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association: un pari constitutionnel perdu?», *Revue du Barreau canadien*, vol. 82, n° 2, p. 711- 755.

CHEVRIER C., et D-G TREMBLAY (2003). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*, Chaire de recherche sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir, Télé-Université, Université du Québec, 22 p.

COIQUAUD, U. (2007). «La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique?», *Les Cahiers de Droit*, vol. 48, n° 1-2, p. 65-92.

COIQUAUD, U. (2009). « Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : le cas des chauffeurs locataires de taxi », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, n°1, p. 95-109.

COMITE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE (2006). Rapport du Comité de la liberté syndicale sur les plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province du Québec présentées par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) appuyée par l'Internationale des services publics (ISP) (Cas no 2314) et par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (Cas no 2333), Rapport n° 340, vol. 94, 2006, Série, B, n°. 1, par. 373 à 432 plus annexes.

CRANFORD, C.J., J. FUDGE, E. TUCKER et L.F. VOSKO (2005). *Self-employed, Workers Organize, Law, Policy and Union*, Mc Gill-Queen's University Press, 265 p.

CRANFORD, C.J., L.F. VOSKO et N. ZUKEWICH (2003). "The Gender of Precarious Employment in Canada", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 58, n° 3, p.454-482.

CRESPO S., M. D'AMOURS (2004). Chapitre 1 : *La diversité des situation des travail indépendants : Éléments pour une typologie*, (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et société, 17 p.

DAGENAIS, L.F., S. ARCHAMBAULT (1995). *Des travailleurs autonomes et précaires: éléments d'un diagnostic et pistes de solutions à la protection sociale de ces travailleurs (cat.126)*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Direction de la recherche, Montréal, 69 p.

DAGENAIS, L.F. (1998). *Travail éclaté: protection sociale et égalité*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, coll. « Études et documents de recherche sur les droits et libertés », vol. 7, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 233 p.

D'AMOURS M., F. EL FILALI et L.DENIS (2004). *Les positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et du travail indépendant*, (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et société, 41 p.

D'AMOURS M., F. LESEMANN, L-F. DAGENAIS, D-G. TREMBLAY et B. LÉVESQUE (2004). *Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protection : Étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendant et protection sociale*, GROUPE TRANSPOL de l'INRS- Urbanisation, culture et société, 87 p.

D'AMOURS, M., et S. CRESPO (2004). « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : Éléments pour une typologie », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, n° 3, p.459-489.

DELAGE, B. (2002). « Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada » RHDSC, janvier 2002 (n° Catalogue RH64-12/2001f).

DUSSAULT, M. (2003). *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 192 p.

FUDGE, J., E. TUCKER et L.F. VOSKO (2002). *Le concept légal de l'emploi: la marginalisation des travailleurs*, Commission du droit du Canada, 166 p.

FUDGE, J., E. TUCKER et L.F. VOSKO (2003). «Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada», *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 10, n° 2, p.193-230.

FUDGE, D. (2005). *Collective bargaining in Canada: Human Right or Canadian Illusion?*, National Union of Public and General Employees, Ontario, Fernwood Publishing, 130 p.

GAGNÉ, D. (2005). *Pour un renouveau syndical: l'autonomie collective et le droit à l'égalité*, Travail final présenté dans le cadre du cours REI 7225 : « Théorie et histoire du syndicalisme » École des relations industrielles, Université de Montréal, 30 p.

GAGNON, M-J. (1998). « La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, p 1-8.

HAIVEN, L. (2006). "Expanding Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization", *Labour Studies Journal*, vol. 31, n° 3, p.85-115.

HECKSCHER, C.C. (1996). *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, 2^e édition, Cornell University Press, 302 p.

Institut de la statistique du Québec (2006). « Flash Info :travailleurs et rémunération », vol. 7, n° 1, 12 p.

Institut de la statistique du Québec (2008). *Travail et rémunération : État du marché du travail au Québec, le point en 2007*, Gouvernement du Québec, 40 p.

KAPSALIS, C., et P. TOURIGNY (2005). «La durée de l'emploi atypique», *Perspective*, Statistique Canada, Printemps 2005, n° 75, p.34-43.

LAFERTÉ, S. (2006). « Vers une définition conceptuelle et opérationnelle du travail autonome », *Revue internationale sur le travail et la société*, février 2006, Québec, p.130-145.

- LAGACÉ, C., A. ROBIN-BRISEBOIS (2004). *Travail indépendant et rapport collectifs de travail : Étude de six regroupements de travailleurs indépendants*, (TRANSPOL), INRS Urbanisation, Culture et société, 147 p.
- LEADER, S. (2002). "Choosing an Interpretation of the Right to Freedom of Association", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 1, p.128-137.
- LEVESQUE C., et G. MURRAY (2003). « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clé de lecture pour un renouveau », *La revue de l'IREC*, n° 41, p. 150-73.
- LIPSIG-MUMME C. (2003). "*Forms of Solidarity: Trade Unions and Community Unionism*" Director, W.A.G.E. (Centre for Research on Work and Society in the Global Era), School of Political and Social Inquiry, Monash University, Clayton, Victoria 3800.
- MARSAN, J-S (2001). *Devenir son propre patron ? Mythes et réalités du nouveau travail autonome*, Les éditions Écosociété, 147 p.
- QUIVY, R., et L.V CAMPENDHOUDT (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 2^e édition, Paris, Dunod, 304 p.
- ROY, G. (1997). *Diagnostic sur le travail autonome-version synthèse*, Direction de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Montréal, 81p.
- SIMARD, G., D. CHENEVERT et M. TREMBLAY (2000). *Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique: Le cas du cumul d'emplois et du travail autonome*, Série scientifique CIRANO, Centre interuniversitaire de recherche et analyse des organisations, juillet 2000, 18 p.
- THWAITES, J.,(dir.) (2007). *Travail et Syndicalisme : Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 3^e édition, 700 p.
- VALLÉE, G. (2005a). « Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politique publique », Collection sur les travailleurs vulnérables n° 2, RCRPP, Mars 2005, 69 p.
- VALLÉE, G. (2005b). « Développer de nouvelles plates-formes pour le droit du travail et la protection des travailleurs : vers une redéfinition des frontières du droit du travail? », Présentation dans le cadre du Séminaire du Centre d'Études sur le Droit International et la Mondialisation (CEDIM) portant sur *L'évolution de la normativité en droit social et du travail dans le contexte de l'intégration économique des Amériques*, Université du Québec à Montréal, 13 p. Disponible à l'adresse suivante : www.cedim.uqam.ca/articles/MondialisationetDI/GVallee-mai05.pdf

VERGE, P., et G. MURRAY (1991). *Le droit et les syndicats, aspects du droit syndical québécois*, Sainte-Foy, Presses de l'université Laval, 260 p.

VERGE, P., G. TRUDEAU et G. VALLÉE (2006). *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Les éditions Thémis, 520 p.

VOSKO, L., N. ZUCKEWICH et C. CRANFORD (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi » *Perspective*, Statistique Canada, n° 75-011-xpf, p. 40-49.

ANNEXES

Grille d'entrevue

1. Introduction du participant

- a) Quelles sont vos fonctions actuelles?
- b) Quel a été votre rôle dans l'AQTA?
- c) Quelle a été votre implication dans le dossier des travailleurs autonomes?
- d) En quoi consiste votre expérience syndicale ?

2. Historique

- a) En quelle année l'association a-t-elle été fondée ?
- b) Qui en a eu l'idée? Quel a été l'événement déclencheur?
- c) Quand a-t-elle cessé d'exister? Quelle a été la raison donnée au moment de sa cessation ?

3. Corps de l'entrevue

Dimension 1 : Institutionnalité

Brève définition :

L'institutionnalité selon Mona-Josée Gagnon est en fait la reconnaissance du syndicat par la loi. Ce qui lui permet d'avoir une place reconnue et légitime dans la société. Elle consiste en l'encadrement juridique (processus d'accréditation, le monopole de représentation, etc.) Dans le cas de l'AQTA qui n'est pas un syndicat accrédité mais une association, ce sera son statut ou cadre juridique.

1.1 Données descriptives

- a) Quel est le statut juridique de l'AQTA? Est-ce un syndicat professionnel ou une association affiliée à un syndicat?
- b) Quel était le lien entre l'AQTA, la FTQ et le SCEP?
- b) Quel a été le rôle du SCEP dans la création et le soutien de cette association?

- e) Quel a été le rôle de la FTQ dans la création et le soutien de cette association?

1.2 Analyse de l'interlocuteur

- a) Comment étaient les relations entre ces trois acteurs?
- b) A votre avis, est-ce que les facteurs liés à la reconnaissance juridique ou aux liens avec la FTQ et le SCEP peuvent expliquer l'échec de l'AQTA?

Dimension 2 : L'identité

Brève définition :

L'identité est en fait la « colle » d'un groupement, d'un collectif. Ce qui tient le tout ensemble. La base identitaire est très importante pour la survie de tout syndicat ou association. C'est la base du regroupement, il peut s'agir du métier, de la profession, d'un sentiment d'opposition face à une injustice ou face à un employeur ou même des idéaux sociaux.

2.1 Données descriptives

- a) Quelle était la base identitaire de l'AQTA?
- b) Parlez-moi un peu des caractéristiques des membres, à l'aide des indicateurs de l'identité suivants :
- Profession
 - Secteur d'activité
 - Sexe
 - Scolarité
 - Revenus
 - Contrôle sur l'organisation du travail
 - Type de clientèle
 - Dépendance par rapport aux clients.

2.2 Analyse de l'interlocuteur

- a) Croyez-vous que la base identitaire de l'AQTA était bien définie et solide?
- b) A votre avis, est-ce que la base identitaire de l'AQTA peut avoir contribué à l'échec de celle-ci, et pourquoi ?

Dimension 3 : La délégation

Brève définition : La délégation est en fait comment s'exécute de façon réelle la représentation des travailleurs. En quoi consiste le mandat représentatif des responsables syndicaux ou représentants d'une association. Quels sont les moyens d'agir pour représenter les intérêts des membres.

3.1 Données descriptives

- a) Quels étaient les services et les moyens que l'AQTA offrait à ses membres?
- b) Nous avons vu dans la revue de littérature que l'Alliance offrait une assurance collective et des services juridiques. Quel service était le plus en demande?
- c) Y avait-il des obstacles ou difficultés à rendre ces services disponibles?
- d) L'AQTA a-t-elle mené des campagnes ou actions politiques pour améliorer la situation des travailleurs autonomes?

3.2 Analyse de l'interlocuteur

- a) La représentation collective de ces travailleurs, en dehors du régime de relations de travail prévu par le Code, s'avéra-t-elle compliquée ou difficile?
- b) A votre avis, est-ce que les facteurs discutés plus haut peuvent avoir contribué à l'échec de l'AQTA?

4. Conclusion

- a) Quelles leçons peut-on tirer de cette expérience?
- b) Si c'était à refaire, changeriez-vous de stratégie? Si oui, dans quelle direction iriez-vous pour que ça fonctionne mieux?