

La représentation collective et les autres formes d'expression des employés : quelles perspectives?

Les différents régimes de représentation collective au Québec

Par Bianca Tanguay-Lavallée, Antoine Houde, Josée Marotte, Charles Nadeau et Martine Poulin*

Résumé

Cet article dresse un portrait des principaux régimes de rapports collectifs de travail au Québec. Son objectif est d'expliquer comment sont régies les relations du travail au Québec, en particulier, ce qui distingue le Code du travail des autres régimes, en l'occurrence :

- *le régime des décrets de convention collective en vertu duquel une entente est appliquée, suite à une intervention de l'État, à l'ensemble des entreprises d'un territoire ou d'un secteur d'activité donné;*
- *le régime relatif à l'industrie de la construction selon lequel quatre conventions collectives sont négociées (génie civil et voirie, secteur industriel, secteur institutionnel et commercial, secteur résidentiel), conventions qui ont des clauses communes;*
- *le régime applicable aux artistes de la scène, du disque et autres modes d'enregistrement du son, du cinéma et du multimédia qui régit les rapports collectifs entre les artistes de ces domaines et les producteurs;*
- *le régime collectif des responsables de services de garde en milieu familial et celui qui s'adresse aux ressources de type familial et intermédiaires du réseau de la santé et des services sociaux du Québec.*

La création de ces régimes a permis de répondre à des besoins spécifiques des parties ou à des caractéristiques particulières des emplois concernés. Mais, tout comme le Code du travail, ils reconnaissent les droits fondamentaux des travailleurs en matière d'association et de négociation de leurs conditions de travail. Par ailleurs, tous ces régimes permettent l'utilisation d'un rapport de force pour parvenir à une entente sur les conditions de travail.

* Bianca Tanguay-Lavallée est agente de recherche et Martine Poulin est directrice par intérim à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail. Antoine Houde et Josée Marotte sont conseillers en développement de politiques à la Direction des politiques du travail du ministère du Travail. Charles Nadeau est étudiant au programme de maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval.

Au Québec comme ailleurs, le krach boursier de 1929 est marqué par le chômage, les grèves et une dégradation importante des conditions de travail. Les salaires hebdomadaires des travailleurs non syndiqués sont alors abaissés à un point tel qu'ils n'assurent plus un niveau de subsistance suffisant des familles (Ledoux, 2010). Les pressions sont fortes dans les entreprises syndiquées : les employeurs supportent difficilement les contraintes associées à la présence d'une convention collective et jugent leur situation déloyale par rapport à celle des entreprises non syndiquées.

En 1934, sous la pression des syndicats catholiques, fortement inspirés par les enseignements issus de la doctrine sociale de l'Église catholique qui prône l'instauration de corporations professionnelles permettant de parvenir à l'harmonie sociale et la bonne entente dans les relations du travail (Rouillard, 2011, p. 13), le gouvernement du Québec instaure la Loi relative à l'extension des conventions collectives¹ (LDCC). L'objectif de la Loi est décrit ainsi :

« [...] adopter, étendre et rendre obligatoires les conditions de travail consignées dans les conventions collectives, tant pour prévenir la concurrence déloyale faite au signataire que pour établir le juste salaire et satisfaire à l'équité ». (Morin, Brière, Roux, Villaggi, 2010, p. 723)

L'arrivée d'un mécanisme d'extension juridique des conditions de travail constitue la première initiative gouvernementale de la représentation collective au Québec (Morin, Brière, Roux, Villaggi, 2010, p. 717). Ce faisant, le Québec s'inspire d'initiatives similaires adoptées ou en développement en Allemagne, en France, en Italie, en Belgique et même aux États-Unis². En parallèle à ces objectifs, la structure de la LDCC mise de l'avant a pour but de favoriser un modèle de société axé sur la concertation sociale, la responsabilisation des parties et la participation des acteurs sociaux à l'organisation de leur industrie. Cette préoccupation se reflète par la création d'organismes paritaires chargés d'appliquer les décrets de convention collective.

La LDCC n'a toutefois pas enrayé les difficultés des associations ouvrières de faire reconnaître leur statut de représentants des salariés auprès des employeurs. Ce n'est qu'en 1944, avec la Loi des relations ouvrières, inspirée du *Wagner Act* des États-Unis, que les syndicats sont officiellement reconnus par la mise en place d'un système d'accréditation (Hébert, 1965). Mais les employeurs ne sont pas contraints de négocier avec les associations syndicales et les parties ne sont pas soumises à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi.

Après la Deuxième Guerre mondiale, l'industrialisation se poursuit au Québec. Les employeurs résistent à la montée du syndicalisme et le gouvernement de l'Union nationale de Maurice Duplessis se montre réfractaire aux syndicats au nom de la compétitivité des entreprises. Le Québec est alors marqué par des affrontements majeurs tels que la grève de l'amiante à Asbestos, en 1949, et celle de Murdochville, en 1957.

La Révolution tranquille, au Québec, dans les années 60, apporte un vent nouveau : c'est l'ère de l'État-providence, plus favorable au syndicalisme. En 1964, le Code du travail québécois est adopté, encadrant le droit d'association, de la négociation collective, du règlement des différends et des griefs, des grèves et des lock-out. Le régime des décrets de convention collective continue de s'appliquer, mais il demeure utilisé par les salariés d'un secteur d'activité et d'une région donnée, ou de l'ensemble des travailleurs d'un métier particulier. L'industrie de la construction est l'une des principales industries à adhérer à ce régime.

Au cours des années 60, l'industrie de la construction traverse une période tumultueuse. Les projets sont nombreux et d'envergure (notamment la construction des polyvalentes, des cégeps et des universités), mais les difficultés d'application du régime des décrets de convention collective, les rivalités intersyndicales et les conflits

1. S.Q. 1934, c. 56, aujourd'hui appelée Loi sur les décrets de convention collective.

2. Toutefois, la législation américaine est déclarée inconstitutionnelle moins d'un an après son adoption (Dubé, 1990, p. 15).

de travail importants sur les chantiers de construction amènent le gouvernement à légiférer dans ce secteur d'activité. En outre, cette industrie est caractérisée par la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises, la présence importante d'artisans ou de travailleurs autonomes et le travail saisonnier, ce qui rend difficile l'application du Code du travail à cette industrie. En 1968, le gouvernement québécois adopte donc la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, créant ainsi un régime particulier pour ce secteur d'activité. Les travailleurs de cette industrie ne font désormais plus partie de l'application du Code du travail, ni de la Loi sur les décrets de convention collective.

En 1984, les travailleurs du domaine artistique demandent au gouvernement d'avoir accès à un régime de rapports collectifs de travail. Le 1^{er} décembre 1987, la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma est adoptée. Cette loi régit actuellement les rapports collectifs de travail entre les artistes et les producteurs dans les domaines de la scène, du film, du disque et des autres modes d'enregistrement du son, du doublage, de l'enregistrement d'annonces publicitaires ainsi que du multimédia.

Plus récemment, deux groupes de travailleurs, traditionnellement assimilés à des travailleurs à domicile, ont bénéficié de nouveaux régimes de rapports collectifs de travail. Ces deux nouveaux régimes adoptés en 2009 s'adressent aux responsables de services de garde en milieu familial, ainsi qu'aux ressources familiales et intermédiaires dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Il s'agit de la Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant³ ainsi que de la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant⁴.

D'autres lois permettent à des groupes professionnels de conclure des ententes telles que la Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective⁵ qui régit les conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, et la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic⁶.

De plus, la Loi sur les syndicats professionnels⁷ permet à une association de détenir une personnalité juridique, mais elle ne crée pas l'obligation de mener des négociations sur les conditions de travail. Les associations de médecins et les cadres de la fonction publique, par exemple, sont incorporés en vertu de cette loi.

Cet article dresse un portrait des principaux régimes de rapports collectifs de travail au Québec. Son objectif est d'expliquer comment sont régies les relations du travail au Québec, en particulier, ce qui distingue le Code du travail du Québec du régime des décrets de convention collective et celui de l'industrie de la construction, du régime des artistes de la scène, du disque et du cinéma, du régime des responsables d'un service de garde en milieu familial, ainsi que celui des ressources de type familial et intermédiaire. Dans un premier temps, nous décrivons le Code du travail. Dans un deuxième temps, nous expliquons plus en détail les différents régimes et examinons les similitudes et les différences en référence au Code du travail du Québec. La conclusion est une synthèse des principaux constats et répond à certaines questions.

3. L.R.Q., c. R-24.0.1

4. L.R.Q., c. R-24.0.2

5. L.R.Q., c. P-27.1

6. L.R.Q., c. R-8.2

7. L.R.Q., c. S-40

1. Le Code du travail

Le Code du travail est le régime central des relations du travail au Québec. L'objectif de cette loi est de reconnaître et de protéger le droit d'association des salariés, le droit à la négociation collective, de favoriser l'amélioration des conditions de travail tout en prenant en compte les intérêts économiques de l'entreprise ainsi que la santé et la sécurité du public et de préserver la paix industrielle.

En 2011, près de 39,3 % des travailleurs québécois étaient membres d'un syndicat ou couverts par un contrat de travail négocié par un syndicat.

Contenu du régime

Le Code du travail du Québec régit les relations du travail des salariés, c'est-à-dire les personnes qui travaillent généralement sous la subordination d'un employeur moyennant rémunération⁸. Il ne s'applique pas aux cadres d'une entreprise, ni à l'entrepreneur indépendant, aussi appelé « travailleur autonome ».

Inspiré du modèle de relations industrielles des États-Unis, le Code du travail comporte des caractéristiques qui lui sont propres. Les salariés, comme définis au sens du Code du travail, ont le droit de s'associer et de former un syndicat. Mais pour que le syndicat soit reconnu comme l'interlocuteur des salariés pour négocier une convention collective avec l'employeur, certaines règles s'appliquent. Il doit être accrédité, c'est-à-dire qu'il doit recueillir l'adhésion d'un nombre représentatif de salariés au sein d'une unité de négociation appropriée. Cette adhésion est confirmée par la signature de cartes de membre regroupant la majorité des salariés de l'employeur. L'unité de négociation est déterminée par les critères reconnus par la jurisprudence⁹. Ces critères comprennent la communauté d'intérêts sur le plan des relations de travail entre les salariés, l'histoire des relations de travail dans l'entreprise et les précédents dans les entreprises du même secteur, le désir manifesté par les salariés en cause, le critère géographique ou la structure territoriale de l'entreprise et l'intérêt de la paix industrielle en évitant de créer une multiplicité induite d'unités de négociation. « Par ailleurs, lorsqu'il n'y a aucun syndicat en place chez un employeur (accréditation en « champ libre »), la description de l'unité de négociation faite par le syndicat est présumée être appropriée »¹⁰. En résumé, pour être accréditée, l'association doit recueillir la majorité des voix de cette unité de négociation, et elle ne peut le faire qu'à l'égard d'un seul employeur, l'accréditation multipatronale n'étant pas reconnue¹¹.

Le caractère représentatif d'une association est confirmé par un organisme, aujourd'hui la Commission des relations du travail (CRT). Si cette dernière conclut à un accord entre les parties sur l'unité d'accréditation, ainsi que du caractère représentatif de l'association requérante, elle accrédite l'association de salariés sur-le-champ¹². Au Québec, il est interdit à l'employeur de s'ingérer dans cette démarche de syndicalisation.

8. L'élément « subordination » n'apparaît pas dans la définition du Code du travail, mais demeure un critère important au moment d'établir le statut de salarié (Coutu, Fontaine et Marceau, 2010).

9. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Wal-Mart Canada, QCCRT 0145, CRT, le 16 mars 2004 (J.-L. Morin, président).

10. Ministère du Travail, 2010. *Code du travail en questions et réponses*. [www.travail.gouv.qc.ca/codedutravail].

11. La composition industrielle à l'époque de l'adoption du Code du travail, l'avènement des premiers syndicats de métier et peut-être même la division des classes au sein de la population expliquent probablement pourquoi l'unité de négociation appropriée distingue encore aujourd'hui les cols bleus des cols blancs (les employés de production des employés de bureau), et regroupe les employés d'un même établissement.

12. Ce processus existe dans d'autres provinces canadiennes, mais se distingue de celui établi aux États-Unis, où le *National Labor Relation Act* oblige la tenue d'un vote secret au terme d'une période de campagne électorale à laquelle l'employeur peut participer.

Suivant cette reconnaissance, l'association de salariés devient la seule représentante des salariés inclus dans l'unité de négociation. Elle doit assurer une représentation juste et équitable, y compris des salariés qui n'ont pas adhéré au syndicat. Les parties sont tenues de négocier de bonne foi et avec diligence. Si l'employeur et le syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur les dispositions d'une première convention collective, le ministre du Travail peut, sur demande de l'une des deux parties, nommer un arbitre de différends qui statuera sur les termes de cette convention. À tout moment au cours de la période de négociation, les parties peuvent recourir aux services de conciliation du Ministère.

Le Code est aussi caractérisé par le précompte syndical obligatoire, aussi connu sous le nom de *Formule Rand*. Le Code « confère à l'association accréditée le droit de percevoir des revenus à même les salaires, par l'entremise de l'employeur, constituant une garantie qu'il aura les moyens financiers d'accomplir sa mission » (Coutu, Fontaine, Marceau, 2010, p. 415).

La grève et le lock-out ne sont permis qu'au cours de la période de négociation commençant au plus tôt trois mois avant l'échéance de la convention collective¹³. En d'autres temps, les différends sur l'interprétation ou l'application de la convention collective sont réglés selon un processus de règlement des griefs et d'arbitrage.

Le Code interdit aussi les travailleurs de remplacement lors d'un arrêt de travail. Ainsi, l'employeur ne peut utiliser les services de *scabs* ou de « briseurs de grève » pour effectuer le travail des salariés en grève ou en lock-out. Comme la syndicalisation et le droit de grève ou de lock-out sont permis dans le secteur des services publics, le Code prévoit des dispositions pour le maintien de services essentiels dans ce secteur afin de protéger la santé et la sécurité du public. L'arrêt de travail n'interrompt pas le lien d'emploi des salariés; ces derniers recouvrent leur emploi à la fin du conflit, de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante de ne pas rappeler le salarié.

2. Le régime des décrets de convention collective

La Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail a été sanctionnée le 20 avril 1934. À cette époque, aucune loi du travail d'application générale n'est en vigueur et seules les conventions collectives conclues en vertu de la Loi des syndicats professionnels¹⁴ ont une portée juridique. La plus importante mise à jour de cette loi remonte à l'année 1996. Le régime des décrets a alors été adapté au contexte socioéconomique de cette décennie, par l'ajout de critères d'extension juridique, la modification du processus d'analyse des demandes d'extension et l'élargissement du contenu des conventions collectives susceptible d'extension.

En 2010, les 74 478 salariés assujettis à un décret de convention collective représentaient 2,1 % des 3,5 millions de salariés au Québec (Statistique Canada, 2010). La majorité des salariés assujettis se retrouvent dans le secteur de l'industrie des services automobiles, dans le secteur des agences de sécurité et dans le secteur de l'entretien des édifices publics. À eux seuls, les neuf décrets correspondant à ces trois secteurs représentent près de 94 % des salariés assujettis à ce régime. En 2010, un peu moins de 9 000 employeurs étaient assujettis à un décret de convention collective, soit 3,6 % des employeurs du Québec.

Contenu du régime

Un décret de convention collective repose d'une part sur l'existence d'une négociation ayant mené à une entente entre une ou des parties syndicales et une ou des parties patronales. D'autre part, il repose aussi sur

13. À moins qu'un autre délai ne soit prévu dans la convention collective.

14. 14 Geo. V., c. 112.

l'intervention du gouvernement qui, à la suite d'une analyse, étend les conditions de travail négociées par les parties à l'ensemble des entreprises qui œuvrent sur un territoire et dans un secteur d'activité déterminé.

Lorsqu'un syndicat accrédité et une partie patronale concluent une convention collective au sens du Code du travail, l'une de ces parties peut déposer une demande d'extension juridique au ministre du Travail. Par la suite, le Ministère évalue la recevabilité de la demande et procède à une consultation par l'entremise des journaux locaux et d'une publication dans la *Gazette officielle du Québec*. La demande est aussi analysée en fonction des critères d'extension prévus à la loi. L'impact économique de l'extension des conditions de travail est évalué. Ses effets sur la capacité concurrentielle, la gestion des entreprises visées et le maintien de l'emploi dans le secteur sont aussi considérés. Par la suite, le Ministère peut recommander au gouvernement d'étendre la convention collective. Si celui-ci accepte la recommandation, les conditions de travail entrent en vigueur le jour de la publication du décret gouvernemental dans la *Gazette officielle du Québec*, et elles deviennent le seuil minimal d'ordre public à respecter dans le secteur d'activité.

Lorsqu'un décret est en vigueur, les parties patronales et syndicales à la convention collective doivent constituer un comité paritaire qui sera responsable de l'application des conditions de travail prévues au décret. Pour remplir cette fonction, le comité a recours à un service d'inspection des entreprises. Le comité est financé par des cotisations prélevées auprès des employeurs et des salariés assujettis au décret.

Comparaison avec le Code du travail

Le régime des décrets de convention collective n'est pas un régime particulier de relations de travail qui fonctionne en marge du Code du travail et qui s'adresse à des salariés qui en sont exclus.

La LDCC est un régime de détermination des conditions de travail des salariés à une échelle autre que celle de l'entreprise, qui demeure complémentaire au mécanisme prévu au Code du travail en matière de négociation collective. C'est un régime mixte qui mise à la fois sur la présence d'une négociation entre les parties, comme le Code du travail, mais aussi sur une intervention de l'État.

Depuis 1996, l'arrimage entre le Code du travail et la LDCC est clairement défini. L'entente à l'origine d'un décret de convention collective doit être fondée sur une convention collective au sens du Code du travail. Conséquemment, l'association de salariés à la base d'un décret de convention collective doit être une association accréditée au sens du Code du travail et la négociation des conditions de travail est encadrée par cette législation.

Dans ce contexte, la LDCC suppose l'existence d'associations de salariés et d'employeurs déjà organisées et d'une négociation collective qui s'est déjà déroulée. Cette législation ne prévoit donc pas de mécanisme de reconnaissance des associations, d'obligation de négocier ou de mode de résolution des différends.

Le régime ouvre toutefois la possibilité de mettre en place, sur une base volontaire, un mode de négociation regroupée. Les ententes écrites fondées sur au moins une convention collective et conclues par des regroupements d'associations peuvent être étendues. Ainsi, plusieurs associations patronales et syndicales représentant les différents types d'entreprises au sein d'un même secteur d'activité négocient les dispositions qui font l'objet d'une demande de modification des décrets de convention collective. Cette pratique est observée au sein de secteurs d'activité économique caractérisés par la présence d'entreprises de petite taille qui se livrent une forte concurrence et où l'application du modèle de représentation syndicale traditionnel peut connaître des difficultés d'implantation.

3. Le régime relatif à l'industrie de la construction

L'industrie de la construction a été marquée par une longue histoire syndicale qui date du début de la syndicalisation au Québec. En effet, les artisans de différents métiers de la construction ont fait partie des premiers syndicats au Québec (Delagrave, 2010, p. 2).

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction a été créée en 1968 et a subi quelques transformations depuis. Au cours des années 70 et 80, la loi est modifiée afin qu'il n'existe qu'une seule unité de négociation à l'échelle du Québec, et une unique convention collective pour l'ensemble de l'industrie.

En 1993, l'industrie de la construction est divisée en quatre secteurs d'activités : le secteur du génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial, et le secteur résidentiel. Chacun de ces secteurs est régi par une convention collective distincte, mais avec des clauses communes aux quatre secteurs. Cette structure n'a pas changé depuis.

Récemment, le 2 décembre 2011, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi n° 33, la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Comme son nom l'indique, cette loi a pour effet d'introduire un mécanisme de référence en remplacement de la pratique du placement syndical des salariés de l'industrie de la construction. Elle apporte également d'autres changements qui sont discutés plus loin.

En 2010, cette industrie comptait 152 740 salariés qui travaillaient dans un ou plusieurs secteurs. Celui de l'institutionnel et commercial était le plus important avec 89 278 salariés. Cette industrie est à prépondérance masculine. En effet, en 2010, on comptait seulement 1 901 femmes dans cette industrie, ce qui représente 1,2 % de la main-d'œuvre.

Contenu du régime

L'industrie de la construction au Québec est régie par une loi unique en Amérique du Nord. Comme son titre l'indique, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction¹⁵ a pour objectifs non seulement d'encadrer les relations du travail de l'industrie, mais aussi de régir le système de qualification professionnelle des salariés et la gestion de la main-d'œuvre.

Les conditions de travail négociées dans les quatre secteurs s'appliquent à l'ensemble de l'industrie, et ce, à la grandeur du Québec. Ces quatre conventions sectorielles comportent des clauses communes concernant la sécurité syndicale, la représentation syndicale, la procédure de règlement de griefs, l'exercice de recours à l'encontre de mesures disciplinaires, l'arbitrage et les régimes de retraite et d'assurance. La Commission de la construction du Québec (CCQ) veille à l'application des conventions collectives négociées et gère les avantages sociaux et la formation en lien avec le régime.

Un aspect particulier de ce régime est le choix obligatoire d'une association syndicale représentative ainsi que la reconnaissance du pluralisme syndical. Effectivement, les salariés doivent choisir l'une des cinq associations représentatives reconnues par la loi.

La loi prévoit, lors de la négociation des conventions collectives, que toutes les associations syndicales pourront participer à la négociation, et elles devront s'entendre sur un protocole de négociation. De plus, pour qu'une convention collective soit applicable dans un secteur, elle devra être conclue par au moins trois

15. L.R.Q., c. R-20

des cinq associations syndicales, regroupant la majorité des salariés ainsi que par l'association d'employeurs du secteur. Cependant, les associations d'employeurs devront mandater au moins deux associations sectorielles (contrairement à une avant l'adoption du projet de loi n° 33) représentatives de plus de 50 % des employeurs. Elles devront aussi consulter les donneurs d'ouvrage. Finalement, la durée des conventions collectives de l'industrie passera de trois à quatre ans.

Comparaison avec le Code du travail

Le régime particulier de l'industrie de la construction est inspiré de plusieurs sources, notamment du régime des décrets de convention collective ainsi que du Code du travail. Les similitudes entre ce régime et celui du Code du travail portent sur plusieurs aspects.

Premièrement, les salariés sont soumis à l'application d'une convention collective et ils ne peuvent pas négocier des conditions plus avantageuses individuellement. Deuxièmement, le vote au sujet d'une entente collective se fait par scrutin secret. Les conditions de travail sont maintenues jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Il est aussi possible, dans le cadre du régime relatif à l'industrie de la construction, d'exercer des moyens de pression sous respect de certaines règles, qui sont comparables aux règles établies dans le Code du travail. Par ailleurs, la Loi R-20 prévoit une période dite de « maraudage », bien que le processus diffère de celui prévu dans le Code. De plus, la grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée d'une convention collective.

Cette loi comporte plusieurs caractéristiques qui la distinguent du Code du travail. D'abord, elle permet un pluralisme de représentation syndicale. Effectivement, selon l'article 36 de la Loi R-20, dès qu'un salarié obtient un certificat de compétence ou une exemption délivrés par la CCQ, il doit choisir une association représentative parmi les cinq nommées dans la loi. Donc, contrairement au régime créé en vertu du Code du travail, il n'existe pas de monopole syndical, mais bien un pluralisme syndical, c'est-à-dire que « deux ou plusieurs syndicats appartenant à des centrales différentes groupent des travailleurs qui pourraient tout aussi bien faire partie de l'un ou l'autre syndicat » (Dion, 1986, p. 349). Le changement d'allégeance syndicale sera permis une fois tous les quatre ans. Cependant, depuis l'adoption du projet de loi n° 33, un salarié peut déposer une plainte contre son syndicat à la CRT et changer d'allégeance en cours de convention collective si cette dernière conclut que le syndicat a failli à son devoir de représentation.

Par ailleurs, les employeurs de ce régime doivent adhérer à une association d'employeurs. Dans le Code du travail, l'unité de négociation concerne un seul employeur, alors que pour le régime de la construction, une seule convention collective s'applique pour l'ensemble des employeurs d'un secteur d'activité. Il existe toutefois une exception qui permet aux associations de négocier une convention collective particulière pour les projets de grande importance d'au moins 500 salariés.

La négociation dans cette industrie est très centralisée; les conditions de travail se négocient sur une base provinciale. Elle requiert la participation de plusieurs associations syndicales ainsi que celle d'une association patronale pour les clauses sectorielles et de plusieurs associations d'employeurs pour les clauses communes. À l'opposé, le Code prévoit que la négociation s'effectue entre une seule association syndicale et un employeur unique.

Une autre particularité de cette industrie était la pratique du placement syndical, laquelle est abolie et remplacée par le projet de loi n° 33, qui constitue un système de référence de la main-d'oeuvre administré par la CCQ. Les modalités de ce système seront déterminées dans un règlement qui entrera en vigueur au plus tard le 2 décembre 2013.

Comme la Loi sur les décrets de convention collective, le paritarisme est au cœur du régime de rapports collectifs de l'industrie de la construction, alors que ce n'est pas le cas pour le Code du travail. La CCQ, un organisme

paritaire, veille au respect de la loi et à l'application des conventions collectives. Elle gère les avantages sociaux et la formation en lien avec le régime.

4. Le régime de relations du travail applicable aux artistes

De manière générale, les artistes qui pratiquent un art à leur propre compte n'ont pas le statut de salarié qui leur permettrait de bénéficier des mécanismes prévus au Code du travail ou d'autres lois dans le domaine du travail. Ces personnes sont plutôt assimilées à des travailleurs autonomes. Jusqu'à l'adoption de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, en décembre 1987, il n'y avait pas d'assise légale établissant un encadrement des relations du travail autre que le Code du travail.

Cette loi a pour objet de régir les rapports collectifs de travail entre les artistes et les producteurs dans les domaines de la scène, du film, du disque et des autres modes d'enregistrement du son, du doublage, de l'enregistrement d'annonces publicitaires ainsi que du multimédia en reconnaissant leur statut de travailleurs autonomes si un ou des producteurs retiennent leurs services.

En trois occasions, le régime a connu des modifications plus importantes. En 1997, la reconnaissance des associations de producteurs a été permise et des modifications aux mécanismes d'arbitrage et de négociation des ententes collectives ont été apportées. En 2004, le multimédia a été ajouté comme domaine de production artistique. Finalement, en 2009, des dispositions transitoires ont été prises afin de résoudre un conflit entre deux associations d'artistes concernant le tournage de productions étrangères au Québec. C'est aussi le moment de l'abolition de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP) et du transfert de la plupart de ses obligations et de ses pouvoirs vers la CRT¹⁶.

Selon les données du recensement de 2006¹⁷, les artistes québécois étaient environ 30 000. Ils représentaient 0,71 % de la population active. Entre 1991 et 2006, le nombre d'artistes québécois a cependant augmenté plus rapidement que la population active (28 % contre 17 %).

Contenu du régime

Le régime particulier de relations du travail des artistes s'applique lorsqu'il y a présence d'un artiste dont les services sont retenus par un producteur dans un ou des domaines de production artistique suivants : la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le multimédia, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

Ce régime permet aux associations d'artistes de se faire reconnaître à l'égard d'un ou de plusieurs secteurs de négociation. Il est du devoir de la CRT de s'assurer que le secteur proposé dans la demande de reconnaissance est approprié selon le critère de communauté d'intérêts des artistes et celui de leur historique en matière de négociation d'entente collective. Pour être reconnue, l'association d'artistes doit être un syndicat professionnel ou une association avec un objet similaire, rassembler la majorité des artistes d'un secteur de négociation, et

16. Dans le domaine artistique, on entend aussi parler de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs. Cette loi traite essentiellement de l'exploitation commerciale d'œuvres déjà créées par des artistes à leur propre compte et qui offrent leurs services moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète : elle régir les rapports entre les artistes et les diffuseurs.

17. Allaire, B., A. Cloutier et C. Fortier. (2010). « Les professions de la culture et des communications au Québec », *Statistiques en bref*, n° 66, Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, septembre, 24 p. [http://stat.gouv.qc.ca/observatoire/publicat_obs/pdf/Stat_BrefNo66.pdf]

avoir adopté certaines règles relatives à l'adhésion des membres et à son fonctionnement. Les principes de reconnaissance guidant les associations d'artistes s'appliquent aussi, en règle générale, aux associations de producteurs.

La reconnaissance donne à l'association le statut d'unique représentant des artistes du secteur. L'association reconnue obtient alors le pouvoir exclusif de négocier des conditions minimales d'engagement qui seront consignées dans une entente collective. L'association d'artistes reconnue représente ses membres, ainsi que les artistes qui n'y ont pas adhéré, mais qui font partie du même secteur de négociation.

Il est important de savoir que les artistes sont libres de négocier et d'agréer leurs propres conditions d'engagement, et ce, même s'ils sont visés par une entente collective. Mais, les conditions négociées individuellement ne peuvent aller en deçà des conditions prévues dans l'entente collective. Dans ce sens, la reconnaissance ne confère pas le monopole de représentation des artistes, c'est-à-dire que les artistes sont libres d'être représentés par un agent pour la négociation de leurs conditions de travail avec un producteur.

La nature des relations du travail dans le secteur artistique fait en sorte que la reconnaissance ne se rattache pas à un ou à plusieurs producteurs en particulier. Il s'ensuit que plusieurs ententes collectives peuvent être conclues par une même association d'artistes.

Pendant la négociation d'une entente collective, les parties doivent prendre en considération l'intégration des artistes de la relève et les conditions économiques particulières des petites entreprises de production. Évidemment, les parties doivent négocier avec diligence et bonne foi.

L'entente collective fixe les conditions minimales pour l'engagement des artistes. L'entente s'applique à tous les artistes du secteur de négociation, qu'ils soient membres ou non de l'association d'artistes. L'entente peut être conclue avec une association non reconnue de producteurs ainsi qu'avec un producteur ne faisant pas partie d'une telle association. Advenant le cas où il existe une association de producteurs reconnue, l'association d'artistes est tenue de négocier avec cette dernière et ne peut conclure une entente collective qu'avec celle-ci.

L'entente collective peut prévoir le maintien des conditions minimales d'engagement établies par celle-ci après son expiration. Par contre, si rien n'a été spécifié à ce sujet, les conditions cesseront d'avoir effet à l'expiration de l'entente.

Lorsqu'il n'y a pas d'entente, il est possible pour les parties de poser des actions afin d'amener l'autre partie à conclure une entente collective. Dans le régime des artistes, ces gestes s'appellent une action concertée.

Lors de la négociation d'une première entente collective, une demande d'arbitrage de différends peut se faire par une seule partie si l'intervention d'un médiateur n'a pas porté ses fruits. Pour les ententes subséquentes, la demande doit être faite conjointement par les parties.

La durée de l'entente est d'au plus trois ans lorsqu'il s'agit d'une première entente collective. Une décision arbitrale fixant les conditions minimales de travail d'une première entente collective ne peut excéder deux ans. Les autres ententes ne sont pas réglementées quant à leur durée.

La loi prévoit aussi le recours à la médiation. La médiation peut être demandée par une partie à n'importe quelle phase de la négociation.

Pendant la durée d'une entente collective, le boycottage d'un producteur ou l'incitation au boycottage sont interdits à l'association reconnue et aux artistes qu'elle représente. De même, les producteurs ne peuvent exercer un moyen de pression ayant pour effet de priver de travail les artistes liés par l'entente. En tout temps, il

est interdit à une association reconnue et à ses artistes d'exercer un moyen de pression sur une personne dans le but d'empêcher la réalisation ou la diffusion d'une œuvre artistique d'un producteur avec qui elle est liée.

L'entente collective doit prévoir une procédure d'arbitrage de griefs. Lorsque les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, ou si l'entente ne pourvoit pas à la nomination d'un arbitre, alors l'une des parties peut en demander la nomination au ministre.

Comparaison avec le Code du travail

Concrètement, la loi régissant le régime de rapports collectifs de travail des artistes s'applique à l'entrepreneur indépendant ou à l'artiste travaillant à son propre compte, alors que le Code du travail s'applique à l'artiste « salarié ». Toutefois, la jurisprudence n'est pas claire à ce sujet; la CRT aura éventuellement à trancher la question (Dionne et Lesage, 2010).

Il existe plusieurs similitudes entre le Code du travail et le régime de représentation des artistes. Premièrement, comme le Code du travail, ce régime prévoit la liberté d'adhérer à une association d'artistes sans ingérence de la part de producteurs. Deuxièmement, la procédure de reconnaissance d'une association d'artistes par la CRT est comparable à la procédure d'accréditation d'une association de salariés au sens du Code du travail. Le processus de détermination de la représentativité de l'association d'artistes est similaire à celui prévu au Code du travail. Dans les deux cas, la CRT doit s'assurer du caractère représentatif ou majoritaire de l'association au sein d'une unité ou d'un secteur de négociation pour accorder l'accréditation ou pour être reconnue. Par ailleurs, le mécanisme pour annuler une reconnaissance est équivalent à celui de la révocation d'une accréditation prévue à l'article 41 du Code du travail. De plus, le pouvoir d'une association reconnue de représenter tous les artistes visés d'un secteur de négociation aux fins de la négociation d'une entente collective est semblable à celui d'une association accréditée au sens du Code du travail qui agit comme représentant des salariés pour négocier une convention collective.

En outre, le processus de négociation d'ententes collectives (avis, négociation avec diligence et bonne foi, action concertée) est similaire à celui prévu au Code du travail concernant les conventions collectives. Dans le régime des artistes comme dans le Code du travail, le maintien de la « paix industrielle » est assuré pendant la durée de la convention ou de l'entente collective. Dans les deux cas, on prévoit l'offre de services de médiation, l'utilisation de moyens de pression et l'arbitrage de différends pendant la période de négociation, ainsi que l'arbitrage de griefs en dehors de cette période.

Il existe plusieurs caractéristiques uniques au régime des artistes. D'abord, la reconnaissance permet à l'association de négocier non seulement avec un producteur, mais aussi avec tout producteur ou association de producteurs qui retiennent les services d'artistes appartenant à leur secteur de négociation. La reconnaissance d'une association d'artistes n'est donc rattachée à aucun producteur ou aucune association de producteurs en particulier. Dans le Code du travail, la portée d'une convention collective est délimitée, car l'association de salariés est signataire dudit document en vertu d'une accréditation à l'égard d'un seul employeur. Aussi, alors que le secteur de négociation chez les artistes s'étend normalement sur l'ensemble du Québec, dans le Code du travail, la convention collective concerne généralement un seul établissement, et ce, même si l'employeur en détient plus d'un.

De plus, l'accréditation multipatronale n'est pas possible en vertu du Code du travail et le salarié ne peut être visé par plus d'une convention collective. Dans la loi se rapportant aux rapports collectifs des artistes, la reconnaissance est donnée pour un ou plusieurs secteurs de négociation. Il est donc possible pour une association d'artistes de conclure plusieurs ententes. Il est aussi possible pour un artiste d'être couvert par plus d'une entente collective.

Par ailleurs, contrairement au Code du travail, la période de maraudage n'est pas liée à la date d'expiration des ententes collectives, mais se déroule dans les trois mois précédant chaque cinquième anniversaire de la date de prise d'effet d'une reconnaissance.

La loi régissant les rapports collectifs des artistes dans certains domaines ne définit pas ce qu'elle entend par le recours à une « action concertée » au cours de la période de négociation afin de forcer la conclusion d'une entente. Selon Dionne et Lesage (2010), l'action concertée est assimilable à la grève et au lock-out, au sens du Code du travail. Toutefois, la portée de l'action concertée n'est pas limitée à ces termes et peut comprendre tout moyen de pression (à l'exception de ce qui est expressément interdit), y compris le ralentissement d'activités. Dans le Code du travail, l'article 108 interdit expressément le ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Contrairement au Code du travail, le régime de rapports collectifs des artistes ne contient aucune obligation pour l'employeur de retenir une cotisation pour financer les activités de l'association reconnue. Toutefois, l'article 26.1 de la loi mentionne qu'à compter de la transmission de l'avis de négociation, les parties peuvent convenir par écrit qu'un producteur devra retenir sur la rémunération des artistes un montant pour l'association d'artistes, qu'ils en soient membres ou non, mais il ne s'agit pas d'une obligation. Si, après un an, il n'y a pas d'entente, une partie peut alors demander à un arbitre de fixer le montant et les modalités d'application de la retenue.

Enfin, le mandat de l'arbitre de différends pour les artistes est de déterminer les conditions minimales d'engagement, tandis que dans le Code du travail, il est de déterminer les conditions de travail des salariés de l'unité de négociation. Effectivement, dans le régime des artistes, une liberté est accordée aux parties de négocier les conditions d'engagement même en présence d'une entente. Dans les situations visées par le Code du travail, les salariés ne peuvent pas négocier individuellement des conditions de travail différentes de celles qui sont inscrites dans la convention collective. Finalement, le maintien des conditions de travail à la fin d'une entente collective doit être spécifiquement prévu dans le régime des artistes, tandis qu'il est automatique dans le Code du travail jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

5. Les régimes collectifs des responsables de services de garde en milieu familial, ainsi que des ressources de type familial et intermédiaires

En 2009, deux nouveaux régimes ont vu le jour. Le premier encadre les rapports collectifs des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) et le deuxième s'adresse aux ressources de type familial et intermédiaires (RFI) du réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Ces deux régimes poursuivent le même objectif.

Pour comprendre l'origine du régime concernant les RSG, il faut se reporter avant l'adoption de la politique familiale de la fin des années 90, alors que les travailleurs de ce secteur, le plus souvent des femmes, étaient rémunérés directement par les parents. Lorsque ces revenus étaient déclarés, les parents avaient droit à des exemptions fiscales, mais devaient tout de même déboursier plusieurs milliers de dollars par année pour faire garder leur enfant. En fait, ce sont surtout les parents disposant de revenus élevés qui pouvaient se prévaloir de garderies ayant pignon sur rue. Les autres avaient recours à des travailleuses qui gardaient les enfants à domicile, aux parents et aux amis, ou encore, la mère restait à la maison pour s'occuper des enfants. Les services de garde non déclarés n'étaient pas soumis à des règles encadrant le soin et l'éducation des enfants et les travailleuses de ce secteur ne bénéficiaient d'aucune protection sociale.

La politique familiale de la fin des années 90¹⁸ a permis aux parents de se prévaloir de services de garde éducatifs à moindres frais. Actuellement, pour 7 \$ par jour, les parents peuvent confier la garde de leur enfant à un Centre de la petite enfance (CPE), à une garderie ayant conclu une entente de subvention à cet effet, ou à une personne responsable d'un service de garde en milieu familial reconnu par un bureau coordonnateur¹⁹. Par ailleurs, parallèlement au réseau subventionné, il existe encore aujourd'hui au Québec des places en garderie privée et en milieu familial qui ne sont pas subventionnées.

En ce qui a trait aux RFI²⁰, leur existence remonte au début des années 60, alors que le Québec connaît une vague de désinstitutionnalisation. Les usagers des hôpitaux psychiatriques sont confiés à des familles qui les accueillent dans leur domicile et qui reçoivent une rétribution pour leurs services. Au Québec, il existe aussi des familles d'accueil qui s'occupent d'enfants en difficulté. D'autres encore prennent soin d'adultes handicapés et de personnes âgées.

Au début des années 2000, des associations de RSG ainsi que des associations de RFI ont déposé des requêtes en accréditation auprès du Bureau du commissaire général du travail²¹, aujourd'hui la CRT, afin d'obtenir le droit à la syndicalisation et le pouvoir de négocier leurs conditions de travail avec le gouvernement du Québec, le bailleur de fonds des services de garde subventionnés et des ressources de type familial et intermédiaires du réseau de la santé et des services sociaux.

Toutefois, le gouvernement ne leur reconnaît pas le statut de salariés au sens du Code du travail. En 2009, il adopte donc la Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant²² ainsi que la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant²³. Ces lois permettent aux RSG ainsi qu'aux RFI de se regrouper et de négocier leurs conditions de travail. Elles maintiennent à leur égard le statut de travailleurs autonomes et facilitent leur accès à des régimes de protection sociale.

18. Ministère de l'Éducation. (2007). *Les enfants au cœur des choix du gouvernement*. [<http://www.mels.gouv.qc.ca/cpress/cprss97/c970123.htm>]

19. Ministère de la Famille et des Aînés. (2010). *À la recherche d'un service de garde éducatif pour votre enfant*. [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_recherche_service_garde.pdf]

20. Loi sur la santé et les services sociaux, art. 302 : « Est une ressource intermédiaire toute ressource exploitée par une personne physique comme travailleur autonome ou par une personne morale ou une société de personnes et qui est reconnue par une agence pour participer au maintien ou à l'intégration dans la communauté d'usagers par ailleurs inscrits aux services d'un établissement public en leur procurant un milieu de vie adapté à leurs besoins et en leur dispensant des services de soutien ou d'assistance requis par leur condition. Les ressources de type familial se composent des familles et des résidences d'accueil. » Elles accueillent donc des enfants en difficulté, mais aussi des adultes et des personnes âgées.

21. Confédération des syndicats nationaux. (2009). *Mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 49 – 7*. [[http://www.csn.qc.ca/ap/content/d/a/workspace/SpacesStore/5fb026f6-8ef2-489d-96d8-86d1c79841e5/09-09%20\(090527\)%20PL%2049%20m%C3%A9moire.pdf](http://www.csn.qc.ca/ap/content/d/a/workspace/SpacesStore/5fb026f6-8ef2-489d-96d8-86d1c79841e5/09-09%20(090527)%20PL%2049%20m%C3%A9moire.pdf)]. (Consulté le 16 mars 2012) et Centrale des syndicats démocratiques. *Le projet de loi 7- Les ressources perdent leur statut de salariés*. [http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/base_2011_05/p7.pdf]. (Consulté le 16 mars 2012).

22. L.R.Q., c. R-24.0.1

23. L.R.Q., c. R-24.0.2

Responsables de service de garde

Au Québec, plus de 15 000 personnes RSG sont reconnues par l'un des 165 bureaux coordonnateurs²⁴. Les deux principaux syndicats impliqués auprès des RSG sont la CSN (FSSS) et la CSQ. Les travailleurs de ce domaine sont en très grande majorité des femmes.

Ressources de type familial et intermédiaires

En 2010, selon les données du ministère de la Santé et des Services sociaux, 9 000 RFI visées par la loi accueillent quelque 27 000 usagers du réseau de la santé et des services sociaux²⁵. À ce jour, la CRT a reconnu sept associations pour représenter les RFI visées par cette loi.

Contenu des régimes

La Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant s'applique aux personnes responsables d'un service de garde en milieu familial dont les services de garde sont subventionnés en vertu de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance²⁶ et aux associations qui les représentent. La seconde loi s'applique à toute ressource de type familial au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux²⁷ de même qu'à toute personne physique responsable d'une ressource intermédiaire qui accueille moins de neuf usagers à son lieu principal de résidence. Cette loi s'applique aussi aux associations qui représentent ces ressources.

Comme dans le Code du travail, les travailleurs de ces secteurs d'activité ont le droit d'appartenir à l'association de leur choix. Les associations représentant ces travailleurs doivent être reconnues par la CRT. Pour obtenir cette reconnaissance, certaines conditions s'appliquent : l'association doit être un syndicat professionnel ou poursuivre un objectif similaire au sens de la Loi sur les syndicats professionnels, elle doit être représentative de son secteur, et adopter certains règlements. Dans le cas des RFI, pour être représentative, l'association doit obtenir la majorité des ressources liées à un établissement public; par exemple, toutes les familles d'accueil reliées à un centre jeunesse font partie d'une seule unité de négociation. Dans le cas des RSG, l'association doit recueillir l'appui de la majorité sur un territoire. En d'autres mots, une demande de reconnaissance d'une association de RSG est reliée à un seul bureau coordonnateur.

L'association représente toutes les personnes liées à un établissement ou à un territoire, selon le cas, qu'elles en soient membres ou non, et elle a les mêmes droits et obligations qu'une association reconnue au sens du Code du travail. Son financement est facilité par une cotisation à payer par les personnes représentées par l'association. C'est l'association qui fixe le montant de la cotisation. Celle-ci est retenue sur le montant de la subvention ou de la rétribution versée par les ministères²⁸.

Les conditions de travail négociées par les associations ont des impacts sur le budget des ministères concernés. On peut donc comprendre que ces derniers soient désignés pour conclure une entente collective avec les

24. Ministère de la Famille et des Aînés. (2011). *Garde en milieu familial*. [<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/rsg/garde-milieu-familial/Pages/garde-en-milieu-familial.aspx>] (Consulté le 16 mars 2012).

25. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial. (2010) *Portrait des ressources*. [<http://www.cpnss.gouv.qc.ca/riirtf/index.php?portrait-des-ressources>] (Consulté le 16 mars 2012)

26. L.R.Q., c. S-4.1.1

27. L.R.Q., c. S-4.2

28. Les ministères sont, selon le cas, le ministère de la Famille et des Aînés pour les services de garde en milieu familial, ou le ministère de la Santé et des Services sociaux pour les ressources de type familial et intermédiaires.

associations, et non les bureaux coordonnateurs de services de garde ou les établissements de santé et de services sociaux. Les lois sur les RSG et les RFI prévoient la possibilité que l'entente collective soit négociée par un regroupement d'associations reconnues²⁹. Dans ce cadre, la présence du Conseil du trésor à la table de négociation est prévue dans ces lois. Rappelons que le Conseil du trésor est responsable du budget de dépenses des ministères et coordonne les négociations dans les secteurs public et parapublic.

Les lois déterminent en partie les composantes de l'entente collective : la rémunération, les programmes et les services répondant aux besoins des ressources, les conditions et modalités applicables aux congés dont peuvent bénéficier les ressources, la procédure de règlement d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective, de même que la mise sur pied de comités pour établir les modalités d'application des différents programmes. En outre, on précise que les bases de la négociation du financement ou de la rétribution doivent s'appuyer sur la rémunération de personnes exerçant des activités analogues dans des secteurs d'activité apparentés. Selon le cas, on doit prendre en considération les autres sources de rémunération (notamment la contribution parentale), les avantages dont elle bénéficie en vertu d'une autre loi, et les dépenses raisonnables de fonctionnement. Les lois prévoient des compensations financières pour des congés équivalents payés en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale, pour les cotisations payées en vertu du programme d'assurance parentale, le Régime de rentes du Québec, l'assurance maladie, ainsi que pour bénéficier de protections en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, étant considérées travailleuses autonomes, les personnes visées par ces lois ne peuvent profiter des protections de la Loi sur les normes du travail³⁰, ainsi que la Loi sur la santé et la sécurité du travail³¹, et ne peuvent porter plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Cependant, elles peuvent bénéficier du retrait préventif pour les travailleuses enceintes et pourraient cotiser à la CSST sur une base volontaire. Par ailleurs, elles ne peuvent accéder à aucun autre régime collectif.

La signature d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association reconnue qui exercent leur droit de vote. L'entente collective s'applique à toutes les personnes représentées par l'association, ainsi qu'à celles qui le deviendront à l'avenir. Une entente collective conclue par un groupe d'associations lie tous ses membres, ainsi que ceux qui en feront partie au cours de la durée de l'entente. Notons que le ministre de la Santé et des Services sociaux doit consulter les associations d'établissements durant la négociation de l'entente collective. Ces associations sont nommément mentionnées à l'article 41 de cette loi.

Pour parvenir à une entente, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande de médiation au ministre du Travail. L'arbitrage de différends est aussi prévu à ces lois, mais pour ce faire, les deux parties doivent conjointement en faire la demande au ministre du Travail.

Il est aussi possible, lors de la négociation, de procéder à des moyens de pression (pour les RFI) ou à une action concertée (pour les RSG) pour forcer l'entente, mais on doit respecter certaines règles comparables à celles du Code du travail. Pendant la durée de l'entente collective, les moyens de pression sont prohibés s'ils ont pour effet de priver un usager d'un service auquel il a droit ou d'en diminuer la qualité. C'est aussi le cas pour l'action concertée, si elle a pour effet de diminuer la durée de la prestation des services de garde ou d'en affecter la qualité. Par ailleurs, dans la loi concernant les RFI, la CRT peut intervenir si elle est d'avis que le moyen de pression peut compromettre la santé et la sécurité d'un usager. La CRT est chargée d'assurer l'application de ces lois.

29. Un regroupement d'associations reconnues peut être une union, fédération, confédération, personne morale, centrale ou autre organisation à laquelle adhère, appartient ou est affiliée une association reconnue.

30. L.R.Q., c. N-1.1

31. L.R.Q., c. S-2.1

Comparaison avec le Code du travail

En vertu des lois se rapportant aux RSG et aux RFI, l'association représente des personnes travaillant à domicile, isolées dans leur milieu de travail, mais géographiquement rapprochées l'une de l'autre, qui ont une relation d'affaires avec l'institution qui leur octroie une subvention ou une rétribution. Nous sommes ici dans une situation assez différente de celle du Code du travail, c'est-à-dire une négociation collective d'un employeur avec le syndicat représentant les salariés de son entreprise, la plupart du temps, dans un même établissement.

La particularité de ces lois, c'est qu'elles désignent nommément « la partie patronale », c'est-à-dire le bureau coordonnateur pour les RSG et l'établissement public pour les RFI.

Par ailleurs, selon ces lois, « la partie patronale » n'est pas l'agent négociateur, c'est le ministre responsable qui négocie avec les associations, alors qu'en vertu du Code du travail, ce sont le syndicat et l'employeur qui exercent exclusivement cette fonction.

La négociation regroupée (par l'existence de groupes d'associations) ou centralisée (par l'entremise du Conseil du trésor) est prévue nommément dans ces lois, alors que le Code du travail ne permet pas la négociation sectorielle ou centralisée de plusieurs syndicats ou employeurs dans un même secteur.

Les lois sur la représentation des RSG et des RFI fixent en partie le contenu de l'entente collective. En outre, elles établissent des balises claires sur la méthode de rémunération de ces travailleurs (en termes de subvention ou de rétribution), d'accès et de compensation à certains avantages sociaux, ce que nous ne retrouvons pas dans le Code du travail. La seule restriction du Code du travail est qu'une disposition relative aux conditions de travail ne peut être contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

Les articles 105 et suivants du Code du travail encadrent le droit à la grève et au lock-out, alors que dans les lois observées, il est plutôt question d'une action concertée ou d'un moyen de pression. Une action concertée ou un moyen de pression peut signifier simplement qu'un groupe de travailleurs réalise une action ensemble et simultanément. Il peut s'agir de refuser de faire des heures supplémentaires, par exemple. Le sens de ces mots est donc plus large que celui d'une grève ou d'un lock-out. De plus, contrairement au Code du travail, ces lois ne comportent aucun article interdisant les travailleurs de remplacement durant l'exercice d'une action concertée ou d'un moyen de pression. Effectivement, ces articles sont difficilement applicables à des travailleurs exerçant leur profession dans un domicile privé.

En outre, contrairement aux dispositions prévues au Code du travail, ces lois ne prévoient pas l'arbitrage possible pour la première convention collective.

Synthèse et conclusion

Dans cet article, nous avons dressé un portrait des principaux régimes de rapports collectifs de travail afin de mieux comprendre comment sont régies les relations du travail au Québec. Nous avons d'abord décrit le Code du travail. Cette étape est importante puisque ce régime demeure la principale référence en matière de relations du travail au Québec. Il couvre près de 40 % des salariés, soit plus de 1 300 000 personnes en 2011. Par la suite, nous avons examiné d'autres régimes de rapports collectifs de travail et relevé les similitudes et les différences avec le Code du travail.

Le Code du travail du Québec régit les relations du travail des salariés. Selon cette loi, l'association accréditée représente une partie ou tous les salariés d'un employeur. Ceux-ci travaillent généralement sur les lieux de l'employeur dans le même établissement.

Le régime des décrets de convention collective permet d'étendre certaines conditions de travail d'une convention collective à d'autres salariés et employeurs travaillant dans le même secteur d'activité dans une région donnée. L'objectif est d'éviter la concurrence sur la base des salaires et de dégager des économies d'échelle, par exemple, sur le plan de la formation et du financement de certains avantages sociaux. La demande d'extension juridique est formulée par l'une ou l'autre des parties à la convention, et c'est le gouvernement qui, après examen et sur recommandation du ministre du Travail, consent ou non à la demande. Les parties liées à la convention doivent par la suite constituer un comité paritaire qui sera responsable de l'application des conditions de travail prévues au décret.

Le régime relatif à l'industrie de la construction, bien qu'il puise son origine dans le régime des décrets de convention collective, diffère passablement de ce dernier. En fait, les conditions de travail sont négociées dans quatre secteurs d'activités différents et s'étendent à la grandeur du Québec. Les salariés doivent choisir une association syndicale parmi les cinq associations mentionnées dans la loi. De même, les employeurs doivent adhérer à l'association des entrepreneurs en construction.

Pour sa part, le régime régissant les rapports collectifs des artistes permet que l'association les représentant dans un secteur de négociation négocie des conditions de travail avec un ou plusieurs producteurs de même qu'avec une association de producteurs. Contrairement aux dispositions prévues dans les autres régimes, l'artiste peut négocier des conditions de travail plus avantageuses avec un producteur, notamment par son agent.

Enfin, le régime s'appliquant aux responsables de service de garde en milieu familial (RSG) subventionné s'adresse aux personnes liées par le même bureau coordonnateur, alors que celui s'appliquant aux ressources de type familial et intermédiaires (RFI) couvre les familles d'accueil d'enfants ou de personnes âgées liées à un établissement public du réseau de la santé et des services sociaux. Les ententes collectives découlant de ces régimes sont négociées par les ministres concernés. Elles peuvent aussi être négociées par des regroupements d'associations (ex. : une centrale syndicale). Le Conseil du trésor est associé à ces négociations.

Dans quelle mesure ces régimes se distinguent-ils du Code du travail ?

En fin de compte, il n'y a pratiquement que le régime des décrets de convention collective dont la teneur diffère sensiblement des autres. Ce régime étend à d'autres salariés certaines conditions de travail déjà négociées par un syndicat accrédité au sens du Code du travail. Ceux-ci ne deviennent pas syndiqués pour autant. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir pour eux des mécanismes liés à la représentation des salariés, à la négociation des conditions de travail, à l'utilisation de moyens de pression, ni encore à l'interprétation ou à l'application d'une condition de travail négociée ou au règlement d'un différend. Le mandat du comité paritaire se résume à surveiller l'application des conditions de travail étendues par le décret.

Il en est autrement pour les autres régimes de rapports collectifs du travail examinés. À leur lecture, on constate que ces régimes ont été érigés sur la même base que le Code du travail. Bien qu'utilisant des termes différents, ces régimes comprennent les mêmes composantes. Cependant, la portée de ces termes est sensiblement la même que celle du Code du travail.

La principale différence entre ces régimes et le Code du travail réside dans la définition des parties habilitées à négocier les conditions de travail. La procédure d'accréditation ou de reconnaissance, selon le cas, est sensiblement la même, c'est-à-dire que le syndicat ou l'association doit obtenir la majorité des voix dans l'espace défini par la loi (unité d'accréditation, secteur de négociation, établissement ou territoire, etc.). Ces régimes prévoient des modes de négociation différents de ceux qui sont inscrits dans le Code du travail, c'est-à-dire la négociation sectorielle, multisyndicale et multipatronale pour l'industrie de la construction, la négociation multipatronale pour les artistes et la négociation centralisée pour les RSG et les RFI.

Pourquoi des modes de négociation différents dans ces régimes ?

On peut supposer que les particularités des régimes visent à répondre aux besoins spécifiques des parties. Les travailleurs appartenant à ces régimes n'ont pas un statut d'emploi « traditionnel », c'est-à-dire un emploi à plein temps, toute l'année, sous la subordination d'un seul employeur, et dans l'établissement de ce dernier. Dans l'industrie de la construction, les travailleurs peuvent être employés par différents entrepreneurs au cours de l'année, l'artiste travaille avec plusieurs producteurs différents, les personnes responsables de service de garde en milieu familial et les familles d'accueil travaillent à leur domicile. Ces régimes permettent une plus grande diversité des acteurs négociant les conditions de travail que ne le permet le Code du travail.

Le Code du travail aurait-il pu intégrer les particularités des régimes ?

Étant donné la similarité de ces régimes avec le Code du travail, on peut penser que leur intégration aurait été possible, mais cela aurait nécessité toute une gymnastique en termes de modification de libellés et de nouvelles dispositions pour tenir compte des situations multiples. Le législateur semble avoir préféré doter les personnes avec un statut d'emploi particulier d'un régime reflétant leurs particularités.

Ces régimes accordent-ils les mêmes droits que le Code du travail ?

L'objectif du Code du travail est de reconnaître et de protéger le droit d'association des salariés et le droit à la négociation de leurs conditions de travail. Les régimes examinés reconnaissent ces droits fondamentaux. Qui plus est, dans le cas des artistes, des RSG et des RFI, ils permettent à des travailleurs autonomes de disposer de ces droits, alors qu'ils n'auraient pu le faire en vertu du Code du travail. Ils améliorent leurs conditions de travail, notamment en facilitant leur accès à la formation, et à des avantages sociaux.

Par ailleurs, tous ces régimes permettent l'utilisation du rapport de force pour parvenir à la conclusion d'une entente sur les conditions de travail. L'éventail des moyens à la disposition des parties pour ce faire n'est pas restreint pour autant. Au contraire, la définition d'une « action concertée » ou d'un « moyen de pression » dans ces lois semble même être plus large que le droit de grève ou de lock-out des salariés dans le Code du travail.

En fin de compte, excepté en ce qui a trait à la définition des parties habilitées à négocier les conditions de travail, les quelques différences relevées entre ces régimes et le Code du travail n'ont pas d'impact majeur pour les travailleurs concernés. Somme toute, ces régimes accordent sensiblement les mêmes droits et avantages que ceux dont bénéficient les salariés au sens du Code du travail.

Bibliographie

Beaulieu, M.-L. (1955). *Les conflits de droits dans les rapports collectifs du travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Bernier, J. (1986). *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*. Québec : Les Publications du Québec.

Coutu, M., Fontaine, L. L. & Marceau, G (2010). *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.

D'Amours, M. (2010). Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants. *Relations industrielles*, vol. 65, n° 2, p. 257-280.

Delagrave, L. (2009). *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Dubé, J.-L. (1990). *Décrets et comités paritaires*. Sherbrooke : Les Éditions Revue de Droit.

Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail, 2^e édition*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Dionne, N. A & Lesage, L. (2010). *Le régime des relations de travail applicable aux artistes en droit québécois*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.

Hébert, G. (1965). *Le Code du travail du Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Langille, B. (2007). Can we Rely on the ILO. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 13, p. 363-390.

Langille, B. (2009). The Freedom of Association Mess: How we got into it and how we can get out of it, *McGill Law Journal*, 54, p. 177-215.

Ledoux, D. (2010, automne). Histoire du salaire minimum au Québec. *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1.

Ministère du travail, 2010. *Code du travail en questions et réponses*. [En ligne]. [www.travail.gouv.qc.ca/codedutravail].

Morin, F., Brière, J.-Y., Roux, D. & Villagi, J.-P. (2010). *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal : Wilson et Lafleur.

Rouillard, J. (2011). Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1934-2010). *Labour/Le travail*, 68, p. 9-34.

Roy, J. A. (2009). Fraser v. Ontario and international human rights, a comment. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 14, n° 3, p. 337-392.

Vallée, G. (1999). Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail ? *Relations industrielles /Industrial Relations*, vol. 54, n° 2, p. 277-312.